

## Mandanteninformationen für GmbH-GF/ Gesellschafter September 2018

---

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch im vergangenen Monat hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen halten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

### Inhalt

1. Warum Tankgutscheine Arbeitnehmern nicht im Voraus ausgehändigt werden sollten
2. Eigenmächtig Urlaub genommen: Kündigung ist rechtmäßig
3. Stichtag Sonderzahlungen: Tarifliche Rückzahlungsklausel wirksam
4. Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrags: Kann die Abfindung ermäßigt besteuert werden?
5. Auch für die Bereitschaftszeit von Rettungsassistenten gilt der gesetzliche Mindestlohn

### 1. Warum Tankgutscheine Arbeitnehmern nicht im Voraus ausgehändigt werden sollten

**Der Arbeitgeber sollten seinen Arbeitnehmern Tankgutscheine besser nicht für mehrere Monate im Voraus aushändigen. Denn sonst fließt der gesamte Sachbezug bereits bei Erhalt der Gutscheine als Arbeitslohn zu. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmer nur einen Gutschein pro Monat einlösen dürfen.**

#### Hintergrund

Ein Arbeitgeber wandte seinen Arbeitnehmern einmal im Jahr 44-Euro-Tankgutscheine zu. Diese waren jederzeit einlösbar und nicht personengebunden. Jeder Arbeitnehmer bekam pro Jahr 8 Gutscheine, pro Monat durfte nur ein Gutschein eingelöst werden. Die Tankquittungen waren später zur Kontrolle vorzulegen.

Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass den Arbeitnehmern die Vorteile aus den Gutscheinen erst mit ihrer jeweiligen Einlösung an der Tankstelle zugeflossen waren. Die steuerfreie 44-Euro-Freigrenze hielt er deshalb für anwendbar. Das Finanzamt ging jedoch davon aus, dass die Gutscheinwerte zusammengeballt im Monat der Übergabe zugeflossen waren. Die 44-Euro-Freigrenze war deshalb überschritten.

#### Entscheidung

Die Klage des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg. Das Finanzgericht entschied, dass es bereits bei Hingabe der Gutscheine zu einem Lohnzufluss kam.

Die Begründung: Einnahmen sind steuerlich zugeflossen, wenn der Empfänger die wirtschaftliche Verfügungsmacht über die Gelder erlangt. Über Gutscheine, mit denen Güter bei einem Dritten erworben werden können, kann der Arbeitnehmer bereits bei Hingabe verfügen, ohne dass der Arbeitgeber hierauf noch Einflussmöglichkeiten hat. Bereits zu diesem Zeitpunkt erfolgte im vorliegenden Fall also der Zufluss aufseiten des Arbeitnehmers. Der nicht personengebundene Tankgutschein stellte nach Auffassung des Gerichts eine Art Wertpapier dar, mit dem der Arbeitnehmer nach Belieben verfahren konnte.

Die wirtschaftliche Verfügungsmacht wurde nicht dadurch beschränkt, dass der Arbeitnehmer nur einen Gutschein pro Monat einlösen durfte. Diese Weisung bezog sich lediglich auf die steuerlichen Konsequenzen.

## 2. **Eigenmächtig Urlaub genommen: Kündigung ist rechtmäßig**

**Tritt ein Arbeitnehmer eigenmächtig einen Urlaub an und erscheint er auch auf Aufforderung des Arbeitgebers nicht am Arbeitsplatz, ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt.**

### **Hintergrund**

Die Arbeitnehmerin war als Junior Business Excellence Manager mit Controlling-Tätigkeiten tätig. Berufsbegleitend absolvierte sie das Masterstudium "BWL Management". Dieses schloss sie mit einer Prüfung am Mittwoch, den 21.6.2017, erfolgreich ab. Für die 2 Tage bis zum Wochenende nach ihrer Prüfung hatte sie Urlaub beantragt und genehmigt bekommen.

Nach dem Wochenende erschien die Arbeitnehmerin nicht im Betrieb, sondern schickte stattdessen mittags eine E-Mail an ihren Vorgesetzten, in der sie ihm mitteilte, dass sie die komplette Woche von Montag bis Freitag spontan Urlaub machte. Ihr Vater hatte sie zur bestandenen Prüfung mit einem Mallorca Aufenthalt überrascht und in der Euphorie und Eile keine Möglichkeit gehabt, rechtzeitig einen Urlaubsantrag zu stellen. Per E-Mail teilte ihr der Vorgesetzte nachmittags mit, dass ihre Anwesenheit aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich war. Einen Tag später informierte die Mitarbeiterin ihn, dass sie bereits seit dem Wochenende auf Mallorca war und nicht ins Büro kommen konnte.

Als die Arbeitnehmerin nach dieser Urlaubswoche auch am darauffolgenden Montag nicht zur Arbeit erschien, kündigte der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht.

Gegen diese Kündigung wehrte sich die Arbeitnehmerin vor Gericht.

### **Entscheidung**

Die Klage hatte weder vor dem Arbeitsgericht noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Eine Urlaubsabsprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnte das Gericht nicht erkennen. Die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub war im vorliegenden Fall ein Kündigungsgrund. Es wäre nach Ansicht der Richter sogar eine fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen. Dass die Arbeitnehmerin an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalten und nicht zur Arbeit kommen würde, teilte sie dem Arbeitgeber mit ihrer letzten E-Mail mit. Dadurch hatte sie jedoch die falschen Prioritäten gesetzt. Insbesondere verletzte sie ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit.

Eine Abmahnung war hier nicht erforderlich. Auch fiel die Interessenabwägung in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer zulasten der Arbeitnehmerin aus. Die Kündigung des Arbeitgebers hatte damit Bestand.

## 3. **Stichtag Sonderzahlungen: Tarifliche Rückzahlungsklausel wirksam**

**Gratifikationen werden häufig als Belohnung für bestehende und künftige Betriebstreue gewährt. Daher wird die Zahlung oft mit einer Rückzahlungspflicht verbunden – für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor einem bestimmten Stichtag aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine solche Rückzahlungsklausel, die im Tarifvertrag geregelt ist und auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird, ist laut Bundesarbeitsgericht anwendbar.**

### **Hintergrund**

Der Arbeitnehmer war seit 1995 als Busfahrer in einem Verkehrsunternehmen beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag wurde auf einen Tarifvertrag Bezug genommen, der einen Anspruch auf eine Sonderzuwendung vorsieht. Der Tarifvertrag regelte, dass die Sonderzuwendung vom Arbeitgeber bis zum 1. Dezember zu zahlen ist und auch der Vergütung für geleistete Arbeit dienen soll.

Weiter legt der Tarifvertrag folgende Rückzahlungsmodalität der Sonderzuwendung fest: Wenn der Arbeitnehmer in der Zeit bis zum 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist die Sonderzahlung von ihm zurückzuzahlen.

Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 zum Januar 2016. Mit der Novemberabrechnung zahlte der Arbeitgeber die tarifliche Sonderzuwendung in der Höhe eines Monatsentgelts. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitgeber die Sonderzuwendung entsprechend der tarifvertraglichen Regelung zurück. Dies verweigerte der Arbeitnehmer jedoch.

### **Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht. Zwar wäre die Rückzahlungsregelung in einem individuellen Arbeitsvertrag wohl unwirksam. Die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers, die sich aus der tarifvertraglichen Stichtagsregelung ergab, verstieß jedoch nicht gegen grundgesetzliche Regelungen.

Den Tarifvertragsparteien stand aufgrund der durch das Grundgesetz geschützten Tarifautonomie – anders als Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien – ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Daher haben Tarifparteien ein Vorrecht bei der Einschätzung, wie tatsächliche Gegebenheiten, betroffene Interessen und Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Zusätzlich steht ihnen ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung zu.

Dabei sind Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Gibt es für die getroffene Regelung einen sachlich vertretbaren Grund, genügt dies.

Im konkreten Fall kamen die Richter zu dem Ergebnis, dass die Grenzen des erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien nicht überschritten wurden. Die tarifvertragliche Regelung griff zwar in die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein. Die Einschränkung der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer war aber letztlich noch verhältnismäßig.

#### **4. Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrags: Kann die Abfindung ermäßigt besteuert werden?**

**Wird ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst und erhält der Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang eine Abfindung, kann für diese die Steuerermäßigung in Anspruch genommen werden. Ob der Arbeitnehmer bei der Vertragsauflösung unter tatsächlichem Druck stand, muss nicht geprüft werden.**

### **Hintergrund**

A war bis 31.3.2013 als Angestellter im öffentlichen Dienst beschäftigt, ab 1.1.2013 bezog er Renteneinkünfte. Grundlage für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war ein im Dezember 2012 zwischen ihm und der Arbeitgeberin geschlossener Auflösungsvertrag, mit dem das Arbeitsverhältnis zum 31.3.2013 im gegenseitigen Einvernehmen beendet wurde. A erhielt mit der Gehaltsabrechnung für März 2013 eine Abfindung von 36.000 EUR. A beantragte, den Abfindungsbetrag dem ermäßigten Steuersatz nach der sog. Fünftelregelung zu unterwerfen.

### **Entscheidung**

Der Bundesfinanzhof sah die Voraussetzungen für die Anwendung der Steuerermäßigung – wie das Finanzgericht vor ihm – als gegeben an.

Eine Entschädigung liegt vor, wenn die Leistung an die Stelle weggefallener oder wegfallender Einnahmen tritt und durch den Verlust steuerbarer Einnahmen bedingt ist sowie dazu bestimmt ist, diesen Schaden auszugleichen, und auf einer neuen Rechts- oder Billigkeitsgrundlage beruht. Der Ausfall der Einnahmen muss darüber hinaus von dritter Seite veranlasst worden sein. Eine Entschädigung kann aber auch angenommen werden, wenn der Steuerpflichtige den Einnahmenschaden zwar selbst herbeigeführt hat, er dabei aber unter rechtlichem, wirtschaftlichem oder tatsächlichem Druck stand.

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, ist nach Ansicht des Bundesfinanzhofs in der Regel davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht allein aus eigenem Antrieb herbeigeführt hat. Andernfalls hätte der Arbeitgeber keine Veranlassung, eine Abfindung zu zahlen. Stimmt der Arbeitgeber einer Abfindung zu, kann grundsätzlich angenommen werden, dass auch eine rechtliche Veranlassung dazu bestand. Die Richter gingen deshalb davon aus, dass der Arbeitgeber ein erhebliches eigenes Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte. Dass der Arbeitnehmer dabei unter einem nicht unerheblichen tatsächlichen Druck stand, bedurfte keiner weiteren tatsächlichen Feststellungen mehr.

## 5. **Auch für die Bereitschaftszeit von Rettungsassistenten gilt der gesetzliche Mindestlohn**

**Auch für Bereitschaftszeit muss der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Ob diese jedoch separat entlohnt werden muss, hängt davon ab, ob mit der Vergütung der Vollarbeit der Bereitschaftsdienst abgegolten ist und der Mindestlohn pro Stunde erreicht wird.**

### **Hintergrund**

Der Kläger war als Rettungsassistent bei dem Beklagten beschäftigt und erhielt dafür 2.446,41 EUR brutto monatlich. Auf das Arbeitsverhältnis fand der DRK-Reformtarifvertrag Anwendung. Die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Rettungsdienst betrug danach wöchentlich 38,5 Stunden. Im Januar 2015 und von März bis September 2015 leistete der Kläger insgesamt 318,2 Stunden Arbeitsbereitschaft. Nach der tariflichen Regelung konnte die Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden täglich fiel. Mit dem Entgelt war die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie verlängert war, abgegolten.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger den gesetzlichen Mindestlohn für 318,2 Stunden geleistete Bereitschaft. Er begründete das damit, dass die tarifvertragliche Regelung mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes unwirksam geworden war und mit dem tariflichen Entgelt nur die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden vergütet wurde.

### **Entscheidung**

Mit seiner Klage hatte der Rettungsassistent keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht entschied zwar, dass auch für Zeiten der Bereitschaft der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss. Im vorliegenden Fall war der Anspruch jedoch bereits erfüllt. Denn der Kläger hatte in allen Monaten ein Entgelt von 2.446,41 EUR brutto erhalten, wodurch jede der geleisteten Stunden mit dem Mindestlohn bezahlt wurde.

Der Kläger hatte nicht mehr als 48 Wochenstunden gearbeitet, was bezogen auf den Monat 208 Stunden ergab. Multipliziert mit dem damaligen Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde betrug der Mindestlohn 1.768,00 EUR brutto. Ähnliches ergab sich bei Anwendung der tarifvertraglichen Formel zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts. Daraus errechnete sich ein gesetzlicher Mindestlohn von 1.773,95 EUR brutto. In beiden Fällen überstieg demnach die gezahlte tarifliche Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn. Eine zusätzliche Vergütung der Bereitschaftszeiten kam nicht in Betracht.