



**STEUERKANZLEI
ERIKA KRAUS**
Wir lotsen, Sie steuern.

MANDANTEN- INFORMATION

Inhalt

1. Auszahlung der Energiepreispauschale durch Arbeitgeber
2. Anhebung Grundfreibetrag
3. Anhebung Arbeitnehmerpauschbetrag
4. Erhöhung der Entfernungspauschale
5. Kinderbonus Euro 100
6. Verlängerung der Homeoffice Pauschale
7. Pflegebonus Euro 4.500 zwischen dem 18.11.2021 und 31.12.2022
8. Verlängerung Zugangsregeln Kurzarbeitergeld bis 30.09.2022
9. Mindestanforderungen an Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022
10. Höhe der Gehaltsfortzahlung während dem Urlaub
11. Schriftlicher Arbeitsvertrag

1. Energiepreispauschale Auszahlung an Arbeitnehmer

Aufgrund der drastisch gestiegenen Energiepreise hat die Bundesregierung eine einmalige **Energiepreispauschale** i. H. v. **300 Euro** beschlossen, **die im September 2022 von den Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer auszuzahlen ist**. Die Energiepreispauschale ist individuell lohnsteuerpflichtig und unterliegt nicht dem Beitragsabzug zur Sozialversicherung. Die Energiepreispauschale wird entweder vom Arbeitgeber ausgezahlt oder kann vom Anspruchsberechtigten über die Einkommensteuererklärung 2022 geltend gemacht werden, sofern am 01.09.2022 kein gegenwärtiges erstes Beschäftigungsverhältnis besteht. Vom Arbeitgeber wird die Energiepreispauschale mit der Gehalts-/ Lohnabrechnung für September 2022 ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer am 01.09.2022

- **in einem ersten gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis steht und**
- der Arbeitslohn nach den Steuerklassen I bis V oder bei 450-Euro-Minijobbern pauschal in Höhe von 2 % besteuert wird.

Bei 450 Euro-Minijobbern, die mit 2 % pauschal besteuert werden, darf der Arbeitgeber die Energiepreispauschale nur dann auszahlen, wenn eine Bestätigung des Arbeitnehmers vorliegt, dass es sich um das

erste Beschäftigungsverhältnis handelt. (vgl. Bescheinigung Anlage 1).

Die Arbeitgeber bekommen die von ihnen ausgezahlte Energiepreispauschale über die Lohnsteuer-Anmeldung für den **Monat August 2022** von der Finanzkasse **vollständig erstattet**, sodass sie nicht mit den Kosten belastet sind.

Arbeitgeber die $\frac{1}{4}$ jährlich die Lohnsteueranmeldung oder jährlich abgeben erhalten die Erstattung durch die Finanzkasse zeitversetzt. Um den Liquiditätsabfluss zu vermeiden, haben Arbeitgeber das Wahlrecht bei $\frac{1}{4}$ jährlicher LSt Anmeldung erst im Oktober 2022 auszuzahlen oder bei jährlicher LSt Anmeldung die Auszahlung nicht durchzuführen. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten die Energiepreispauschale über die persönliche Einkommensteuererklärung ausbezahlt.

Die Energiepreispauschale erhalten auch Arbeitnehmer welche wegen Krankheit, Mutterschutz, vorübergehendes Berufsverbot, Elternzeit oder unbezahltem Urlaub o. Ä. am 01.09.2022 nicht im Unternehmen sind.

Anspruchsvoraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 01.09.2022 besteht.

Es handelt sich um einen einmaligen lohn-/ einkommensteuerpflichtigen Pauschalbetrag. Anspruchsberechtigt sind unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Personen mit **aktiven Einkünften im Jahr**

2022 unabhängig von der Dauer der Beschäftigung.

Praxistipp:

Ihre geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer erhalten auf der Gehaltsabrechnung für Juli 2022 den Hinweis, dass die in der Anlage 1 angefügte Bescheinigung für die Auszahlung der Energiepauschale bis zum 16.08.2022 bei Ihnen vorgelegt werden muss. Von Mitarbeitern welche sich in Elternzeit befinden und Elterngeld beziehen benötigen Sie für die Auszahlung der Energiepreispauschale, den Elterngeldbescheid. Fordern Sie diesen jetzt an.

Als Unternehmer mit Einkünften aus selbständiger Arbeit oder Gewerbebetrieb erhalten Sie die Energiepauschale durch Herabsetzung der Einkommensteuervorauszahlung für das III. Quartal 2022 (10.09.2022) in Höhe von Euro 300,00. Voraussichtlich werden die Finanzämter im Rahmen einer Allgemeinverfügung die Einkommensteuervorauszahlung automatisch herabsetzen. Für Steuerpflichtige mit Arbeitseinkünften z.B. angestellte Geschäftsführer einer GmbH erhalten Sie die Auszahlung über die Gehaltsabrechnung.

Auf die Auszahlung der Energiepreispauschale im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung 2022 gehen wir im Rahmen dieser Mandanteninformation nicht ein.

Zur Energiepreispauschale gibt es eine Vielzahl von Regelungen welche wir Ihnen gerne individuell und persönlich beantworten.

Warnung: Wer nur pro Forma einen Vertrag abschließt, um die Energiepreispauschale zu erhalten, **hat keinen Anspruch**. Wer eine solches „Gefälligkeitsarbeitsverhältnis“ abschließt, begeht zumindest eine Ordnungswidrigkeit, wenn nicht sogar eine Straftat. Ratschlägen dieser Art, die manchmal in der Presse zu lesen sind, ist nicht zu folgen.

Die Auszahlung der Energiepreispauschale stellt für den Arbeitgeber eine – je nach Einzelfall erhebliche – Mehrbelastung dar. Die Abwicklung ist zeit- und arbeitsaufwändig. Die dadurch entstehenden Kosten – intern oder extern bei Beauftragung eines Steuerberaters – werden vom Staat allerdings nicht erstattet.

2. Anhebung des Grundfreibetrages

Über den Grundfreibetrag wird das Existenzminimum von der Einkommensteuer freigestellt. Zum 01.01.2022 erfolgt eine weitere Anhebung von Euro 9.984 auf Euro 10.347.

3. Arbeitnehmerpauschbetrag

Der Arbeitnehmerpauschbetrag wird rückwirkend zum 01.01.2022 von 1.000 € auf 1.200 € angehoben.

4. Erhöhung der Entfernungspauschale

Die Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer wurde zum 01.01.2021 auf 0,35 € erhöht.

Durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 wird zum 01.01.2022 auf 0,38 € erhöht.

Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Barzuschüsse zu den Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können diese bis zur Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuert werden.

Der Arbeitnehmer hat weiterhin Werbungskosten in Höhe der Entfernungspauschale bei seiner persönlichen Einkommensteuererklärung. Die Barzuschüsse sind in Abzug zu bringen.

Praxistipp: Benötigt individuelle Prüfung.

5. Kinderbonus

Der Kinderbonus beträgt einmalig Euro 100,00 und wird im Juli 2022 wenige Tage nach der regulären Kindergeldzahlung ausbezahlt. Ein Antrag ist nicht erforderlich. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung erfolgt eine Vergleichsberechnung zwischen Steuerersparnis durch Abzug des Kinderfreibetrages und dem Kindergeld. Der Kinderbonus wird zusammen mit dem

Kindergeld berücksichtigt. Bezieher höherer Einkommen, bei denen der Abzug der Kinderfreibeträge günstiger ist, profitieren dann nicht vom Kinderbonus.

6. Verlängerung der Home Office Pauschale

Die eingeführte Home Office Pauschale ermöglicht einen Werbungskostenabzug von 5 Euro/Tag, maximal 600 Euro und wird bis zum 31.12.2022 verlängert.

7. Pflegebonus nach § 3 Nr. 11 b EStG

Durch das vierte Corona-Steuerhilfegesetz wird ein steuerfreier Pflegebonus eingeführt. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens kam es hier noch zu einigen wesentlichen Verbesserungen gegenüber dem Regierungsentwurf.

Es kann ein steuerfreier Bonus in Höhe von maximal 4.500 Euro zwischen dem 18.11.2021 und dem 31.12.2022 gezahlt werden.

Begünstigt sind Arbeitnehmer in einer der folgenden Einrichtungen:

Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Ambulante Pflegedienste, Rettungsdienste, Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer,

behinderter oder pflegebedürftiger Menschen, vergleichbare Einrichtungen.

Steuerfrei sind Leistungen des Arbeitgebers zur Anerkennung der besonderen Leistungen der Arbeitnehmer während der Corona Krise.

8. Verlängerung der erleichterten Zugangsregelungen zum Kurzarbeitergeld

Aufgrund der Lieferketten- Einschränkungen – auch durch den Ukraine Krieg – kommt es in unterschiedlichem Ausmaß zu Störungen im wirtschaftlichen Ablauf. Die KUG Zugangsverordnung wurde deshalb vom 01.07.2022 bis zum 30.09.2022 verlängert. Nicht verlängert wurden die pandemiebedingten Regelungen hierzu.

Grundsätzlich wichtig:

9. Die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union vom 20.06.2019 („Arbeitsbedingungen-Richtlinie“) führt zu einer massiven Reform des Nachweisgesetzes und beinhaltet einen umfangreichen Katalog an neuen Informationspflichten für Arbeitgeber.

Sie gibt außerdem neue Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen vor. Diese Richtlinie ist bis zum **1.08.2022** in nationales Recht umzusetzen. Am 23.06.2022 hat der Bundestag den Regierungsentwurf zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie beraten und gebilligt.

a) Höchstdauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Befristete Arbeitsverhältnisse können nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn die Kündigung ausdrücklich individualvertraglich vorbehalten oder im Tarifvertrag vereinbart ist (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Soll eine Kündigungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden, so fordert der Gesetzesentwurf mit Einführung eines neuen § 15 Abs. 3 TzBfG, dass diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss. Zukünftig wird die schematische Vereinbarung einer 6-monatigen Probezeit für befristete Verträge mithin nicht mehr möglich sein.

b) Erweiterte Nachweispflichten für Arbeitgeber

Das Nachweisgesetz (NachwG) wird weitreichende Änderungen erfahren. Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig **zusätzlich** zu den bereits in § 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen,
- die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, soweit mobile Arbeit möglich ist,
- die Dauer der Probezeit, soweit vereinbart,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- die Vergütung von Überstunden,
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen,
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter

Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

c) Ab wann gelten die neuen Nachweispflichten?

Die neuen Nachweispflichten gelten für alle Arbeitsverträge, die ab Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes abgeschlossen werden. Dieses soll nach derzeitigem Stand zum 01.08.2022 in Kraft treten, so dass die neuen Nachweispflichten für **alle ab dem 01.08.2022 neu abgeschlossenen Arbeitsverträge** gelten.

Für zuvor abgeschlossene „Altverträge“ gelten die neuen Nachweispflichten nur, wenn der Arbeitnehmer eine Niederschrift über die entsprechenden Arbeitsbedingungen verlangt. In diesem Fall ist die Niederschrift grundsätzlich innerhalb von 7 Tagen dem Mitarbeiter auszuhändigen.

d) Konsequenzen bei Verstößen

Ein Verstoß gegen die arbeitgeberseitige Nachweispflicht wird zukünftig als Ordnungswidrigkeit behandelt. Eine solche liegt vor, wenn die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig ausgehändigt wird. Die Ordnungswidrigkeit kann mit

einer **Geldbuße** von **bis zu 2.000 €** geahndet werden.

Praxistipp

Aufgrund der erheblichen Geldbußen, die bei Verstößen gegen die neue arbeitgeberseitige Nachweispflicht verhängt werden können, ist **dringend zu empfehlen**, diese bereits zum 1.08.2022 in Kraft tretenden Neuregelungen des Nachweisgesetzes zu beachten und einzuhalten.

10. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt, der Arbeitnehmer stellt seine Arbeitsleistung zur Verfügung. Doch was gilt, wenn der Arbeitnehmer gar nicht arbeitet? Jedem geläufig ist sicherlich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Doch auch der bezahlte Urlaub ist ein bekannter Fall, in dem der Arbeitgeber den Lohn trotz Abwesenheit weiterzahlt.

Während sich beim monatlichen Grundgehalt die Frage kaum einmal stellt, kommt es bei variablen Vergütungsbestandteilen immer wieder zu Streitigkeiten.

Die Grundlagen

Das Bundesurlaubsgesetz spricht in § 1 jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zu. § 11 regelt die Höhe des zu zahlenden Entgeltes, das sich nach dem durchschnittlichen

Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, richtet.

Bei einem monatlichen Festgehalt bereitet die Berechnung also wenig Kopfzerbrechen und wird selten zum Streitpunkt. Der Arbeitgeber zahlt in aller Regel das Entgelt einfach weiter. Schwieriger wird es, wenn zum Beispiel eine zusätzliche Umsatzbeteiligung vereinbart ist.

Variable Vergütung – die Umsatzbeteiligung

Viele Vergütungsmodelle sehen variable Gehaltsbestandteile vor. Gerade bei der Anstellung von Zahnärzten wird häufig zusätzlich zu einem feststehenden Grundgehalt ein leistungs- bzw. erfolgsbezogener Anteil, meist eine Umsatzbeteiligung am persönlich erwirtschafteten Honorar, vereinbart.

Der angestellte Zahnarzt erhält also am Ende des Jahres einen bestimmten Anteil des tatsächlich selbst erwirtschafteten Umsatzes. Oft sind hierzu auch abschlägige Vorauszahlungen im laufenden Jahr vereinbart.

Bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsentgeltes stellt § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG auf eine in der Praxis regelmäßig unpraktikable und aufwendige Durchschnittsbetrachtung ab. Zu zahlen ist während des Urlaubs der durchschnittliche

Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den vergangenen 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Der Arbeitsverdienst wird dabei so verstanden, dass es sich um die vom Arbeitgeber erbrachte Gegenleistung für das Tätigwerden des Arbeitnehmers im Berechnungszeitraum handelt, also inklusive aller unveränderlichen und variablen Vergütungsbestandteile.

Im Falle der Umsatzbeteiligung ist dann regelmäßig der anteilige, umsatzbezogene Verdienst vor dem jeweiligen Urlaubsantritt zu ermitteln. Gerade bei kurzen Urlaubszeiten kann dies einen erheblichen bürokratischen Aufwand bedeuten.

Die Umgehung des Urlaubsentgeltes

Für viele Arbeitgeber ist die Fortzahlung von eigentlich leistungsabhängig vereinbarten Vergütungsbestandteilen schwer einzusehen. Nicht selten wird daher nach Lösungen gesucht, die Zahlung von Urlaubsentgelten bereits im Vorfeld arbeitsvertraglich auszuschließen.

Hier schiebt das Gesetz mit § 13 BUrlG allerdings einen Riegel vor. Im Grundsatz ist das Urlaubsentgelt unabdingbar, kann also nicht ausgeschlossen werden. Entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen sind häufig unwirksam.

Nun ist aber nicht jede Vergütungsform gleich. So sind beispielsweise auf das

Unternehmen bezogene Gewinnbeteiligungen und einmalige Prämien in die Berechnung regelmäßig nicht mit einzubeziehen, da diese nicht als Gegenleistung für die im Referenzzeitraum erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erfolgen. Auch eine abweichende Berechnungsart des Urlaubsentgeltes kann unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich vereinbart werden.

Praxistipp

Schon bei der Gestaltung der Arbeitsverträge sollte genau darauf geachtet werden, welches Vergütungsmodell gewählt und für welche Leistung des Arbeitnehmers innerhalb welchen Zeitraums ein Urlaubsentgelt gezahlt werden muss. Teure Nachzahlungen lassen sich so vermeiden.

11. Durch die optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen können Personalkosten von bis zu 20% eingespart werden. Bei ihrer Gestaltung lauert jedoch eine Vielzahl von Fallstricken, die es zu vermeiden gilt.

11.1. Fallstrick: schriftlicher Arbeitsvertrag fehlt

In der Praxis gibt es immer noch eine Reihe von Zahnärzten, die überhaupt keine schriftlichen Arbeitsverträge mit zahnmedizinischen Fachangestellten (ZMF)

abschließen. Dabei wird häufig verkannt, dass dann, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, die gesetzlichen Regelungen gelten, die fast alle sehr arbeitnehmerfreundlich ausgestaltet sind und zu erheblichen Mehrkosten für den Arbeitgeber führen.

So sind beispielsweise die gesetzlichen Kündigungsfristen nach dem BGB so ausgestaltet, dass lediglich der Arbeitgeber im Falle der Kündigung bei einer längeren Betriebszugehörigkeit eine längere Kündigungsfrist einhalten muss. Besteht z.B. das Arbeitsverhältnis mit der ZMF bereits seit über 20 Jahren, muss der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung die verlängerte Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Monatsende einhalten, während die ZMF, wenn sie selbst kündigt, mit der kurzen Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende oder zum 15. eines Monats unmittelbar zu einem Konkurrenten wechseln kann.

Hätte der Zahnarzt mit der ZMF einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen und in diesem Arbeitsvertrag eine Regelung dergestalt aufgenommen, dass die ZMF im Falle der eigenen Kündigung die gleiche verlängerte Kündigungsfrist wie der Arbeitgeber einzuhalten hat, hätte er diesen schnellen Wechsel zu einem unmittelbaren Konkurrenten problemlos vermeiden können.

In der Praxis wird häufig verkannt, dass nach dem sogenannten Nachweisgesetz jeder Arbeitgeber sogar dazu verpflichtet ist, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitnehmer abzuschließen. Dieses auf den ersten Blick für den Arbeitgeber nachteilige Gesetz hat aber den entscheidenden Vorteil, dass dieser nunmehr die Möglichkeit hat, das Nachweisgesetz zum Anlass für den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages zu nehmen und den Vertrag so auszugestalten, dass seine Interessen optimal gewahrt sind, wodurch Personalkosten von bis zu 20% eingespart werden können.

11.2. Fallstrick: Bezugnahme auf Tarifvertrag

Bei vielen Arbeitgebern herrscht noch immer der weitverbreitete Irrglaube, dass alle wichtigen Konditionen des Arbeitsverhältnisses wie Gehalt, Urlaubstage etc. ohnehin in den jeweiligen Tarifverträgen festgelegt und diese Tarifverträge für beide Vertragsparteien verbindlich sind. Hier wird oft verkannt, dass zwar in vielen Bundesländern entsprechende Tarifverträge z.B. für ZMF existieren, diese **jedoch nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurden, sodass sie nicht automatisch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.**

Diese Tarifverträge sind grundsätzlich nur dann für beide Vertragsparteien verbindlich, wenn innerhalb eines Arbeitsvertrages ausdrücklich eine Bezugnahme auf diese Tarifverträge oder bestimmte tarifrechtliche Vorschriften erfolgt. Da diese Tarifverträge jedoch eine Vielzahl von arbeitnehmerfreundlichen Vorschriften enthalten, wie z.B. die Verlängerung der Kündigungsfristen für den Arbeitgeber oder die Zahlung eines 13. Monatsgehaltes, **sollte in den Arbeitsverträgen auf gar keinen Fall auf diese Tarifverträge Bezug genommen werden.**

11.3. Fallstrick: Sonderzahlungen falsch deklariert

Gerade im Bereich der Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt etc.) wird durch fehlende oder fehlerhafte vertragliche Gestaltung der Arbeitsverträge sehr viel Geld verschenkt. Häufig wird der Fehler gemacht, dass eine Sonderzahlung als „13. Monatsgehalt“ im Arbeitsvertrag bezeichnet wird. Dabei wird von vielen Arbeitgebern verkannt, dass die Bezeichnung einer Sonderzahlung als 13. Monatsgehalt dazu führt, dass der Arbeitnehmer/in auf jeden Fall ein Rechtsanspruch auf diese Sonderzahlung zusteht, und zwar auch dann, wenn ein Arbeitnehmer unterjährig ausscheidet, da es sich bei dem 13. Monatsgehalt um eine

Sonderzahlung mit Entgeltcharakter und damit um einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmerin handelt. Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst zum 31.10. eines Jahres und ist im Arbeitsvertrag die Zahlung eines 13. Monatsgehaltes vereinbart, steht dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin ein Anspruch auf 10/12 des 13. Monatsgehaltes zu.

Eine Sonderzahlung sollte daher nie als 13. Monatsgehalt bezeichnet werden, sondern als freiwilliges Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Zudem muss dringend darauf geachtet werden, dass der im Arbeitsvertrag enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt bezüglich dieser Sonderzahlung noch der aktuellen Rechtsprechung entspricht, da die Rechtsprechung zwischenzeitlich an die Formulierung eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehaltes sehr hohe Anforderungen stellt. Sollte der im Arbeitsvertrag enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt nicht mehr der aktuellen Rechtsprechung entsprechen, führt dies dazu, dass der AN, wenn er/sie 3-mal hintereinander in gleicher Höhe ein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhält, im 4. Jahr ein Rechtsanspruch auf diese Sonderzahlung zusteht, was tunlichst vermieden werden sollte. Aus diesem Grund sollten Altarbeitsverträge schnellstmöglich der neuen Rechtslage angepasst werden.

Zudem gibt es die Möglichkeit, eine Sonderzahlung mit einer **Rückzahlungsklausel** dergestalt zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Sonderzahlung in vollem Umfang zurückzahlen muss, wenn er bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Auszahlung der Sonderzahlung ausscheidet. Wird z.B. im Arbeitsvertrag bezüglich des Weihnachtsgeldes vereinbart, dass der/die AN das Weihnachtsgeld zurückzahlen hat, wenn sie bis zum 28.02. des Folgejahres aus dem Unternehmen/der Praxis ausscheidet, und kündigt der/die AN beispielsweise das Arbeitsverhältnis selbst zum 31.01. des Folgejahres, wäre sie dazu verpflichtet, das gesamte Weihnachtsgeld aus dem Vorjahr wieder zurückzuzahlen.

11.4. Fallstrick: keine oder unwirksame Ausschlussfristen

Ausschlussfristen sind eine arbeitsrechtliche Besonderheit, mit denen vereinbart werden kann, dass z.B. sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden müssen, weil sie andernfalls verfallen. Die Ausschlussfristen sind insbesondere bei Vergütungs- und Überstundenansprüchen von großer Bedeutung. Häufig werden Überstundenabgeltungsansprüche in großer Höhe erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer/em AN

geltend gemacht, wobei es sich dabei durchaus um 5-stellige Beträge handeln kann.

Um dies zu verhindern, ist es zwingend erforderlich, wirksame Ausschlussfristen in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren, da in diesem Fall der AN z.B. nur noch die Überstundenansprüche der letzten 3 Monate geltend machen könnte und alle übrigen Ansprüche bereits aufgrund der Ausschlussfristen verfallen sind. Da die Rechtsprechung an die Ausgestaltung der Ausschlussfristen sehr strenge Anforderungen stellt, sollte auch hier dringend darauf geachtet werden, dass die Ausschlussfristen der aktuellen Rechtsprechung genügen.

11.5. Fallstrick: Urlaubsansprüche bei Ausscheiden

Nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes steht einem Arbeitnehmer bei Ausscheiden in der 2. Jahreshälfte der volle Urlaubsanspruch zu. Scheidet z.B. ein AN zum 31.07.2020 aus einem Unternehmen/Praxis aus und fängt am 01.08.2020 bei einem anderen Arbeitgeber an, steht ihm/ihr gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber ein Anspruch auf den vollen Urlaub in Höhe von z.B. 30 Urlaubstagen zu und nicht nur in Höhe des anteiligen (7/12). Der/die AN/-in muss sich jedoch bei dem neuen Arbeitgeber diesen

an sich zu viel erhaltenen Urlaub des bisherigen Arbeitgebers anrechnen lassen.

Mindesturlaub in Höhe von 20 Urlaubstagen.

Um zu überprüfen, wie viel Urlaubstage der, die AN/-in bei dem früheren Arbeitgeber bereits erhalten hat, sollte der neue Arbeitgeber sich von dem/der AN/-in zu Beginn des Arbeitsverhältnisses immer eine sogenannte Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers vorlegen lassen. Würde dem/der AN/-in auch bei dem neuen Arbeitgeber ein Urlaubsanspruch auf 30 Urlaubstage zustehen und hätte der/die AN/-in durch den alten Arbeitgeber bereits den vollen Urlaubsanspruch erhalten, müsste der neue Arbeitgeber für dieses Jahr keine Urlaubsansprüche mehr gewähren. Daher ist jedem Arbeitgeber **dringend zu empfehlen**, sich bei Neueinstellung eines/einer Mitarbeiters/-in unbedingt eine **Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers vorlegen zu lassen**, worauf auch ein Rechtsanspruch besteht.

Ihr

Team der Steuerkanzlei

Erika Kraus

Zudem sollte der Arbeitsvertrag mit dem neuen AN die Vereinbarung enthalten, dass ihm im Austrittsjahr nur der gesetzliche Mindesturlaub zusteht, der bei einer 5-Tage-Woche lediglich 20 Urlaubstage betragen würde. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber beim Ausscheiden des/der AN/-in zum 31.07. nicht den vollen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen gewähren bzw. auszahlen, sondern nur den gesetzlichen