

HEISTERBORG

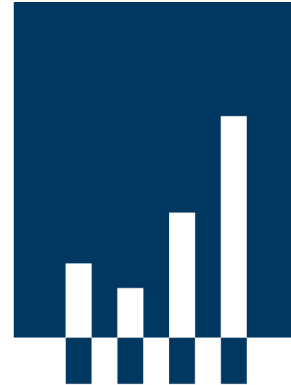
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im März 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

die neue **Option zur Körperschaftbesteuerung** für Personenhandels- und Partnerschaftsgesellschaften hat die Finanzverwaltung zu einem Einführungsschreiben veranlasst. Wir erläutern die **lohnsteuerlichen Konsequenzen** der Ausübung der Option. Zudem beleuchten wir, wie die (erhöhte) **Entfernungspauschale** zu ermitteln ist, wenn Arbeitnehmer **verschiedene Verkehrsmittel** nutzen. Der **Steuertipp** fasst die geänderten Regelungen zur steuerlichen Förderung der **Elektromobilität** ab 2022 zusammen.

Einführungsschreiben

Welche lohnsteuerlichen Folgen hat eine Option zur Körperschaftsteuer?

Ab 2022 können Personenhandels- und Partnerschaftsgesellschaften auf unwiderruflichen Antrag zur Körperschaftsteuer optieren. Sie werden dann für die Einkommensbesteuerung wie eine **Kapitalgesellschaft** und ihre Gesellschafter wie die nicht persönlich haftenden Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft behandelt. Das Bundesfinanzministerium hat sich zu den lohnsteuerlichen Konsequenzen der neuen Rechtslage für Gesellschafter hinsichtlich ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft geäußert.

Einnahmen, die der Gesellschafter von der Gesellschaft für seine Tätigkeit im Dienst der Gesellschaft bezieht, führen zu **Arbeitslohn**. Dies gilt auch dann, wenn der Gesellschafter die Einnahmen von einem Dritten bezieht. Eine Tätigkeit

„im Dienst“ der Gesellschaft liegt vor, wenn eine entsprechende Tätigkeit eines Gesellschafters einer Kapitalgesellschaft zu Arbeitslohn führen würde. Erforderlich ist insoweit, dass

- ein lohnsteuerliches Dienstverhältnis vorliegt, das zum Beispiel durch einen förmlichen Arbeitsvertrag bestätigt ist, und
- die Leistungen der Gesellschaft an den Gesellschafter aufgrund dieses Dienstverhältnisses erbracht werden.

Für die Qualifizierung der Einnahmen als Arbeitslohn ist entscheidend, dass die Einnahmen als **durch das Dienstverhältnis veranlasst** anzusehen sind. Ohne ein lohnsteuerliches Dienstverhältnis scheidet die Annahme von Arbeitslohn aus. Die gesellschaftsrechtliche Regelung kann anstelle einer Tätigkeitsvergütung für den Gesellschafter auch einen Vorabgewinn vorsehen. In-

In dieser Ausgabe

- ☑ **Einführungsschreiben:** Welche lohnsteuerlichen Folgen hat eine Option zur Körperschaftsteuer? 1
- ☑ **Firmenwagen:** Zeitraumbezogene Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten 2
- ☑ **„Mischfälle“:** Wie die erhöhte Entfernungspauschale bei Park & Ride anzusetzen ist 2
- ☑ **Tantiemzahlung:** Zuflusszeitpunkt bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern 3
- ☑ **Lohnsteuer-Haftungsbescheid:** Wann unterschreitet das Finanzamt sein Auswahlermessen? 3
- ☑ **Höchstbetrag:** Versorgungsfreibetrag ist bei mehreren Versorgungsleistungen aufzuteilen 3
- ☑ **Entschädigung:** Können Zahlungen für ein Ehrenamt steuerpflichtig sein? 4
- ☑ **Steuertipp:** Geänderte steuerliche Förderung der Elektromobilität ab 2022 4

soweit liegt keine Leistung aufgrund eines lohnsteuerlichen Dienstverhältnisses, sondern eine Gewinnausschüttung vor.

Soweit die Einnahmen, die der Gesellschafter von der Gesellschaft für seine Tätigkeit in deren Dienst bezieht, nicht angemessen sind, liegt in Höhe des den angemessenen Teil übersteigenden Teils eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. Im Verhältnis zwischen Gesellschaft und **beherrschendem Gesellschafter** ist eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis grundsätzlich auch dann anzunehmen, wenn

- es keine zivilrechtlich wirksame, klare, eindeutige und im Voraus abgeschlossene Vereinbarung darüber gibt, ob und in welcher Höhe ein Entgelt für eine Leistung des Gesellschafters zu zahlen ist, oder
- nicht einer klaren Vereinbarung entsprechend verfahren wird.

Führen die Einnahmen, die der Gesellschafter für seine Tätigkeit im Dienst der Gesellschaft bezieht, steuerlich zu Lohneinkünften, gelten die optierende Gesellschaft als lohnsteuerlicher **Arbeitgeber** und der Gesellschafter als **Arbeitnehmer**. In diesen Fällen sind sämtliche Regelungen zur Erhebung der Lohnsteuer anzuwenden. Die optierende Gesellschaft muss vor allem

- für den Gesellschafter ein Lohnkonto führen,
- den Lohnsteuerabzug auf die Vergütungen vornehmen und
- für jeden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum insgesamt eine Lohnsteuer-Anmeldung unter Berücksichtigung des Lohnsteuerabzugs für ihre weiteren Arbeitnehmer einreichen.

Hinweis: Zu berücksichtigen sind auch der Arbeitnehmer-Pauschbetrag sowie die für Arbeitnehmer geltenden Steuerbefreiungsvorschriften und die sonstigen steuerlichen (Sonder-)Regelungen.

Firmenwagen

Zeitraumbezogene Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten

Mitunter zahlen Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber für die Nutzung eines betrieblichen Kfz zu privaten Fahrten und zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ein **Nutzungsentgelt**. Dieses Entgelt mindert den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung. Dabei sind zeitraumbezogene (Einmal-)Zahlungen des Arbeitnehmers laut Bundesfinanzhof (BFH) auf den Zeitraum, für den sie geleistet werden, gleichmä-

ßig zu verteilen und vorteilsmindernd zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei zeitraumbezogenen Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten (vgl. Ausgabe 11/21).

Die Finanzverwaltung folgt der Rechtsprechung des BFH, falls - wie im Streitfall - ausdrücklich eine **arbeitsvertragliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zuzahlungszeitraum getroffen wurde.

Ohne eine solche Vereinbarung rechnet der Fiskus Zuschüsse des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten dagegen weiterhin im Zahlungsjahr in voller Höhe auf den privaten Nutzungswert an, falls die für die Ermittlung der Abschreibung maßgebenden **Anschaffungskosten** nicht um die Zuschüsse gemindert wurden. Nach der Anrechnung im Zahlungsjahr verbleibende Zuzahlungsbeträge werden in den folgenden Kalenderjahren so lange auf den privaten Nutzungswert für das Kfz angerechnet, bis die komplette Zuzahlung „verrechnet“ wurde.

Hinweis: Zuschussrückzahlungen an den Arbeitnehmer sind weiterhin steuerpflichtiger Arbeitslohn, soweit die Zuschüsse zuvor den privaten Nutzungswert aus der Firmenwagenstellung gemindert haben.

„Mischfälle“

Wie die erhöhte Entfernungspauschale bei Park & Ride anzusetzen ist

Durch das Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 im Steuerrecht wurde die Entfernungspauschale ab dem Jahr 2021 um 5 Cent auf 0,35 € und ab dem Jahr 2024 um weitere 3 Cent auf 0,38 € angehoben. Die Anhebung gilt erst **ab dem 21. Entfernungskilometer** und ist bis zum Jahr 2026 befristet.

Die Finanzverwaltung hat klargestellt, dass in den Kalenderjahren 2021 bis 2026

- die erhöhte Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer vorrangig bei der Teilstrecke, die mit einem eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kraftwagen zurückgelegt wird, da für diese der Höchstbetrag von 4.500 € nicht gilt, und
- die Entfernungspauschale von 0,30 € für die ersten 20 km vorrangig bei der Teilstrecke der öffentlichen Verkehrsmittel

zu berücksichtigen ist. Hierbei handelt es sich um eine Regelung zugunsten der Arbeitnehmer.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist im Jahr 2021 an 220 Arbeitstagen mit dem eigenen Auto

30 km zur nächsten Bahnstation und von dort 100 km mit der Bahn zur ersten Tätigkeitsstätte gefahren. Die kürzeste maßgebende Entfernung (Straßenverbindung) beträgt 100 km. Die Aufwendungen für die Bahnfahrten belaufen sich auf 2.160 € (monatlich 180 € x 12) im Jahr. Von der maßgebenden Entfernung von 100 km entfällt eine Teilstrecke von 30 km auf Fahrten mit dem eigenen Kraftwagen und eine Teilstrecke von 70 km auf Fahrten mit der Bahn.

Für die Teilstrecke mit der Bahn (100 km – 30 km) errechnet sich eine Entfernungspauschale von

220 Arbeitstagen x 20 km x 0,30 € =	1.320 €
+ 220 Arbeitstage x 50 km x 0,35 € =	<u>3.850 €</u>
Summe	5.170 €

Hierfür ist der Höchstbetrag von 4.500 € anzusetzen.

Für die Teilstrecke mit dem Kraftwagen errechnet sich eine Entfernungspauschale von

220 Arbeitstagen x 30 km x 0,35 € =	2.310 €
-------------------------------------	---------

Folglich ergibt sich eine insgesamt anzusetzende Entfernungspauschale von (4.500 € + 2.310 € =) 6.810 €.

Hinweis: Die tatsächlichen Aufwendungen für die Bahnfahrten in Höhe von 2.160 € bleiben unberücksichtigt, weil sie unterhalb der für das Kalenderjahr insgesamt anzusetzenden Entfernungspauschale liegen.

Tantiemезahlung

Zuflusszeitpunkt bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern

Einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer fließen Einnahmen aus Tantiemeforderungen gegen seine Kapitalgesellschaft, die ihm die Gesellschaft schuldet und die sich bei deren Einkommensermittlung ausgewirkt haben, bereits bei **Fälligkeit** zu. Mit dieser aktuellen Entscheidung hat der Bundesfinanzhof seine ständige Rechtsprechung bestätigt.

Fällig wird der Tantiemeanspruch mit der **Feststellung des Jahresabschlusses**, sofern die Vertragsparteien nicht zivilrechtlich wirksam und fremdüblich eine andere Fälligkeit im Anstellungsvertrag vereinbart haben.

Möglicherweise fehlen im **Anstellungsvertrag** Regelungen zur Fälligkeit des Tantiemeanspruchs oder dort ist nur eine Ermächtigung zur freien Bestimmung des Fälligkeitszeitpunkts enthalten. In diesen Fällen kann der beherrschende Gesell-

schafter-Geschäftsführer gleichwohl wirtschaftlich bereits zum Zeitpunkt der Feststellung des Jahresabschlusses über seinen Tantiemeanspruch verfügen. Damit ist ihm der daraus resultierende Geldbetrag unabhängig von einer eventuell **späteren tatsächlichen Zahlung** steuerlich bereits zu diesem Zeitpunkt zugeflossen.

Lohnsteuer-Haftungsbescheid

Wann unterschreitet das Finanzamt sein Auswahlermessen?

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Fall war eine GmbH einer Lohnsteuer-Außenprüfung unterzogen worden. Das Finanzamt stellte dabei fest, dass der Arbeitgeber die Lohnsteuer für seine Arbeitnehmer unter Anwendung der Lohnsteuerklassen I bzw. III berechnet, einbehalten und abgeführt hatte. Bei den **Lohnkonten** der betroffenen Arbeitnehmer befanden sich weder Lohnsteuerkarten/Ersatzbescheinigungen noch Lohnsteuerabzugsbescheinigungen mit entsprechenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Solche Bescheinigungen konnten auch im Zuge der Prüfung nicht vorgelegt werden.

Daraufhin erließ das Finanzamt gegenüber dem Arbeitgeber (der GmbH) einen Haftungsbescheid. Diesen Haftungsbescheid hat der BFH aufgehoben. Das Finanzamt habe sein Auswahlermessen fehlerhaft ausgeübt. Denn es habe ohne nähere Begründung nur den Arbeitgeber für die Lohnsteuer in Haftung genommen. Nach den im Streitfall gegebenen Umständen sei aber auch eine Haftung des für den ordnungsgemäßen Lohnsteuerabzug zuständigen **Geschäftsführers** in Betracht gekommen. Gegen diesen war bereits ein Strafverfahren wegen des Verdachts der Lohnsteuerhinterziehung durch Abgabe falscher Lohnsteuer-Anmeldungen eingeleitet und Anklage erhoben worden.

Hinweis: Falls der Geschäftsführer die Haftungsschuld nicht zahlen kann, wäre eine Inanspruchnahme der GmbH möglich.

Höchstbetrag

Versorgungsfreibetrag ist bei mehreren Versorgungsleistungen aufzuteilen

Von Versorgungsbezügen bleiben ein nach einem Prozentsatz ermittelter, auf einen Höchstbetrag begrenzter Betrag (Versorgungsfreibetrag) und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei. Der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag werden nach den Verhältnissen des Jahres des Versorgungsbeginns ermittelt und in dieser Höhe

für die gesamte Laufzeit des Versorgungsbezugs berücksichtigt. Der Freibetrag beträgt bei Versorgungsbeginn im Jahr 2022 lebenslang 14,4 % der Versorgungsbezüge, höchstens jedoch 1.080 € zuzüglich eines Zuschlags von 324 €.

Laut Finanzgericht Hessen wird der Versorgungsfreibetrag auch bei mehreren Versorgungsbezügen **nur einmal gewährt**. Somit fließen alle berücksichtigungsfähigen Versorgungsbezüge in den nur einmal zu berücksichtigenden Höchstbetrag und sodann quotaal aufzuteilenden Freibetrag ein. Das soll unabhängig davon gelten, ob die Versorgungsbezüge unterschiedlichen Einkunftsarten zuzurechnen sind. Dagegen vertritt die Empfängerin verschiedener Versorgungsleistungen im Streitfall die Auffassung, dass der Versorgungsfreibetrag nebst Zuschlag für jede Versorgungsleistung einzeln zu ermitteln ist.

Hinweis: Bis zur endgültigen Klärung dieser Rechtsfrage, zu der bislang keine Entscheidung des Bundesfinanzhofs vorliegt, bietet es sich an, gleichgelagerte Fälle unter Hinweis auf die anhängige Revision verfahrensrechtlich offenzuhalten.

Entschädigung

Können Zahlungen für ein Ehrenamt steuerpflichtig sein?

In einem vom Finanzgericht Nürnberg (FG) rechtskräftig entschiedenen Streitfall erhielt der Vorstandsvorsitzende einer Regionalvertretung der Deutschen Rentenversicherung eine Entschädigung für **Zeitversäumnis**. Das FG hat die Zahlung als steuerpflichtige Einkünfte aus sonstiger selbständiger Tätigkeit beurteilt.

Die für eine weitere ehrenamtliche Tätigkeit gezahlte Fahrkostenerstattung besteuerte das FG hingegen nicht. Denn insoweit handelte es sich um Bezüge, die als **Aufwandsentschädigung** aus öffentlichen Kassen an öffentliche Dienste leistende Personen gezahlt und nicht für Verdienstaufschlag oder Zeitverlust gewährt wurden. Außerdem gab es keinen Anhaltspunkt, dass die Zahlung den Aufwand, der dem Zahlungsempfänger entstanden war, offenbar überstiegen hatte.

Steuertipp

Geänderte steuerliche Förderung der Elektromobilität ab 2022

Die Privatnutzung von (Hybrid-)Elektrofirmenwagen wird bereits seit dem 01.01.2019 deutlich

günstiger besteuert: Der geldwerte Vorteil aus der Privatnutzung wird statt wie zuvor mit 1 % des vollen Listenpreises nur noch mit **1 % des halben Listenpreises** angesetzt, und zwar unabhängig davon, wie hoch dieser ist.

Dieser Steuervorteil wird auch dann wirksam, wenn im Rahmen der Ermittlung des geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung die **Fahrtenbuchmethode** angewendet wird. Hierbei werden für die Ermittlung der insgesamt für das Kfz entstandenen Aufwendungen die Anschaffungskosten des Fahrzeugs bei der Bemessung der Abschreibung nur zur Hälfte angesetzt. Wenn der Arbeitnehmer ein geleastes oder gemietetes Kfz nutzt, sind die Leasing- oder Mietkosten ebenfalls nur zur Hälfte anzusetzen.

Die halbierte Bemessungsgrundlage gilt auch bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils aus der Nutzung des Firmenwagens zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (0,03%-Regelung) sowie zu Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Die pauschale Nutzungswertermittlung wurde darüber hinaus für nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2031 angeschaffte, geleaste oder gemietete reine Elektrofahrzeuge bis zu einem Bruttolistenpreis von 60.000 € ab 2020 von 0,5 % des vollen Listenpreises auf 0,25 % abgesenkt. Für teurere Elektroautos mit einem Bruttolistenpreis von mehr als 60.000 € bleibt es hingegen beim Ansatz des geldwerten Vorteils mit 1 % des halben Listenpreises.

Regelung bis 31.12.2021: Bisher galt für extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge, die im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 angeschafft, geleast oder gemietet und dem Arbeitnehmer überlassen wurden, Folgendes: Das Fahrzeug durfte für die Besteuerung mit 1 % des halben Listenpreises eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 g je gefahrenen Kilometer haben oder die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine musste mindestens 40 km betragen.

Regelung ab 01.01.2022: Bei Anschaffung, Leasing oder Anmietung nach dem 31.12.2021 und vor dem 01.01.2025 muss die erforderliche minimale Reichweite für die Besteuerung mit 1 % des halben Listenpreises jetzt mindestens 60 km betragen.

Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankung

Ein Urlaubsanspruch währt nur begrenzt. Will der Arbeitgeber eine Befristung erreichen, so ist das allerdings an Voraussetzungen geknüpft. Dazu zählen die Mitwirkungspflichten. Diesen genügt der Arbeitgeber, wenn er den Arbeitnehmer zum Einlösen des Urlaubsanspruches auffordert - und wenn er ihm dabei die Konsequenzen vor Augen führt, wenn er den Urlaub nicht nimmt: dass der Anspruch darauf mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt. Auf diese neuerliche seit November 2019 geltende Rechtsprechung haben wir bereits mehrfach hingewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2021 dazu eine Einzelfallentscheidung getroffen: Wenn ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch gar nicht einlösen kann, so kann er dennoch verfallen - losgelöst von der Frage, ob der Arbeitgeber zuvor die genannten Hinweise gegeben hat. Damit liegt jedenfalls in derartigen Fallgestaltungen nun eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, ohne dass dieses erneut den Europäischen Gerichtshof angehört hat.

Es liegt folgender Fall zugrunde: Der dortige Kläger stand seit dem Jahr 2001 als Monteur bei der Beklagten in einem Beschäftigungsverhältnis. Im Zeitraum vom November 2015 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende 2019 war der Kläger durchgängig krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Jährlich besaß der Kläger einen Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub. Im Jahr 2015 erhielt der Kläger an 21 Arbeitstagen Urlaub, so dass noch sieben Tage Resturlaub aus 2015 verblieben, hinzu standen für die Jahre 2016 und 2017 jeweils noch 30 Tage Resturlaub im Raum - in diesen Jahren befand sich der Beschäftigte durchgehend im Krankenstand. Unstreitig hatte die Arbeitgeberin den Kläger zu keinem Zeitpunkt aufgefordert, den Urlaub zu nehmen. Sie hatte diesen auch nicht darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen kann.

Nachdem Ende 2019 das Arbeitsverhältnis endete, beanspruchte der Kläger die erwähnten sieben Tage aus 2015 und je 30 Urlaubstage aus den Jahren 2016 und 2017. Die Gewährung lehnte die beklagte Arbeitgeberin ab. Sie begründete dies damit, dass die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2015 bis 2017 je nach Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres verfallen seien. Für die Urlaubsansprüche aus 2015 sei mithin am 31.03.2017 Verjährung eingetreten. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger noch arbeitsunfähig erkrankt. Die Urlaubsan-

sprüche aus 2016 waren am 31.03.2018 verfallen: Auch hier war der Kläger noch arbeitsunfähig erkrankt. Die Urlaubsansprüche für das Jahr 2017 sind am 31.03.2019 entfallen, der Krankenstatus des Klägers hatte fortbestanden. Wie erwähnt: Der Kläger schied arbeitsunfähig aus.

Das Bundesarbeitsgericht führt dazu ausdrücklich aus: Grundsätzlich setze der Verfall von Urlaub voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, seinen Urlaub zu nehmen. Er müsse ihm zudem aufzeigen, wie viele Urlaubstage noch vorhanden sind. Schließlich habe er ihm auch klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder mit Ablauf des Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. Hier waren unstreitig diese Obliegenheiten nicht erfüllt.

In diesem besonderen Fall führt jedoch die bestehende Verletzung der Obliegenheiten gleichwohl ausnahmsweise nicht zu einem Fortbestehen der Urlaubsansprüche. Denn dem Arbeitnehmer wäre es objektiv aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht möglich gewesen, den Urlaubsanspruch zu realisieren - auch wenn die Arbeitgeberseite ihrer Hinweispflicht nachgekommen wäre: Denn der Kläger war jeweils seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig. Damit seien schlussendlich nicht die Handlungen oder das Unterlassen des beklagten Arbeitgebers ursächlich für den Verfall der Urlaubsansprüche gewesen. Als Ursache für den Verfall sei hingegen allein die Arbeitsunfähigkeit anzusehen. Hinsichtlich der Ansprüche 2018 und 2019 war vorher bereits eine Abgeltung erfolgt: An dieser Stelle waren die 15 Monate zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht abgelaufen.

Sie sehen: Es ist im Rahmen der Urlaubsabgeltung und deren Einordnung sehr einzelfallbezogen zu prüfen, und dies abhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens des erkrankten Arbeitnehmers.

Ungeachtet dessen können wir nur raten, vorsorglich jeweils den Aufforderungs- und Hinweisobligationen Genüge zu tun - damit es im Nachgang zu keinen Diskrepanzen kommt.



Bei Fragen stehen wir gerne hilfreich zur Verfügung.

Ihre Marion Wenning