

HEISTERBORG

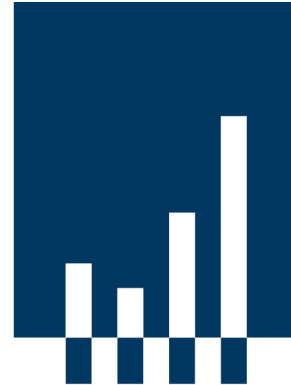
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

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 Juli 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Steuerentlastungsgesetz 2022 und damit auch die **Energiepreispauschale** sind unter Dach und Fach. Wir beleuchten, wie Arbeitgeber die Auszahlung der Energiepreispauschale umsetzen sollen. Darüber hinaus gehen wir der Frage nach, wann bei **Rabatten eines Automobilherstellers** Drittlohn vorliegt. Der **Steuertipp** zeigt, dass der **Entlastungsbetrag für Alleinerziehende** auch im Jahr der Heirat und im Trennungsjahr zu berücksichtigen ist.

Steuerentlastungsgesetz 2022

Arbeitgeber haben die Energiepreispauschale auszuzahlen

Auf der Zielgeraden ist das Steuerentlastungsgesetz 2022 vom 23.05.2022 um Regelungen zur Energiepreispauschale ergänzt worden. Danach erhalten Arbeitnehmer, die am 01.09.2022

- in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis mit den Steuerklassen I bis V stehen oder
- in einem solchen geringfügig beschäftigt sind,

von ihrem Arbeitgeber im **September 2022** eine Energiepreispauschale von 300 € ausgezahlt. Diese Pauschale unterliegt als sonstiger Bezug dem Lohnsteuerabzug, wobei pauschal besteuerte geringfügig Beschäftigte von der Steuerpflicht ausgenommen sind. Der Arbeitgeber kann die Energiepreispauschale im September 2022 in der Lohnsteuer-Anmeldung von der für alle Arbeit-

nehmer einzubehaltenden und zu übernehmenden Lohnsteuer abziehen. Damit soll der Zeitraum der „Vorfinanzierung“ durch den Arbeitgeber möglichst kurz gehalten werden. Übersteigt die insgesamt zu gewährende Energiepreispauschale den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber von dem Finanzamt, an das die Lohnsteuer abzuführen ist, erstattet. Die vom Arbeitgeber ausgezahlte Energiepreispauschale ist in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit dem Großbuchstaben „E“ zu bescheinigen.

Die Auszahlung der Energiepreispauschale an andere **aktiv tätige Erwerbspersonen** (mit Gewinneinkünften aus Land- und Forstwirtschaft, aus Gewerbebetrieb oder aus selbständiger Arbeit) erfolgt im Einkommensteuer-Vorauszahlungsverfahren über eine Minderung der festge-

In dieser Ausgabe

- ☑ **Steuerentlastungsgesetz 2022:** Arbeitgeber haben die Energiepreispauschale auszuzahlen 1
- ☑ **Joint Venture:** Wann liegt bei Rabatten eines Automobilherstellers Drittlohn vor? 2
- ☑ **Geschäftsführerhaftung:** Pauschalierte Lohnsteuer ist keine Unternehmensteuer eigener Art 2
- ☑ **Versorgungsbezüge:** Fünftelregelung gilt auch bei geringfügigen Teilleistungen 3
- ☑ **Firmenwagen:** Überlassung von Einsatzfahrzeugen bei Rufbereitschaft 3
- ☑ **„Miles & More“-Prämien:** Pauschalbesteuerung von Bonusmeilen für Dienstreisen ist nicht möglich.... 3
- ☑ **Altersteilzeit:** Nach Eintritt in den Ruhestand ausgezahlter Aufstockungsbetrag 3
- ☑ **Werbungskosten:** Keine Sofortabschreibung bei hochpreisigen Computern? 4
- ☑ **Steuertipp:** Steuerklasse II künftig auch im Jahr der Heirat und im Trennungsjahr 4

setzten Vorauszahlungen. Empfänger von Versorgungsbezügen und Rentner erhalten die Energiepreispauschale nicht.

Familien erhalten grundsätzlich zusätzlich zum Kindergeld für jedes Kind einmalig einen **Kinderbonus** von 100 € ausgezahlt. Bei der Einkommensteuerveranlagung wird der Kinderbonus allerdings in die Vergleichsrechnung zwischen den Freibeträgen für Kinder und dem Kindergeld einbezogen.

Hinweis: Außerdem wurden die bereits in Ausgabe 05/22 vorgestellten Gesetzesänderungen verabschiedet.

Joint Venture

Wann liegt bei Rabatten eines Automobilherstellers Drittlohn vor?

Arbeitslohn liegt nicht nur bei Zahlungen des eigenen Arbeitgebers, sondern gegebenenfalls auch bei Zuwendungen eines Dritten vor. Voraussetzung für die Annahme von Drittlohn ist, dass es sich um **Entgelt „für“ eine Leistung** handelt, die der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbringt, erbracht hat oder zukünftig erbringen soll. Dagegen liegt kein Arbeitslohn vor, wenn die Zuwendung des Dritten wegen anderer Rechtsbeziehungen oder wegen sonstiger, nicht auf dem Arbeitsverhältnis beruhender Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt wird.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall war ein Automobilhersteller kapitalmäßig an einem Zulieferer beteiligt, dem er zudem eigene Arbeitnehmer überließ. Der Automobilhersteller gewährte den Arbeitnehmern des Zulieferers die gleichen Rabatte beim Erwerb von Fahrzeugen wie seinen eigenen Arbeitnehmern. Der BFH hat die den Arbeitnehmern des Zulieferers gewährten Preisnachlässe als steuerpflichtigen **„Drittarbeitslohn“** angesehen.

Ausschlaggebend für diese Beurteilung war Folgendes: Der Automobilhersteller hatte entsprechende Personalrabatte neben eigenen Arbeitnehmern nur Arbeitnehmern verbundener bzw. gemeinschaftlicher Unternehmen eingeräumt. Zudem handelte es sich nicht um einen „Jedermann-Rabatt“. Der Automobilhersteller hatte die Arbeitnehmer des Zulieferers vielmehr in das eigene **Werksangehörigenprogramm** eingebunden. Außerdem waren mehr als die Hälfte der beim Zulieferer Beschäftigten vom Automobilhersteller entliehene Arbeitnehmer.

Die Zusammensetzung der Belegschaft und die Einräumung der gleichen Personalrabatte wie den

eigenen Mitarbeitern war laut BFH ein gewichtiges Indiz für das Vorliegen steuerpflichtiger Drittzuwendungen. Objektiv betrachtet stellte sich der gewährte Rabatt letztlich als „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ dar.

Im Übrigen hat der BFH klargestellt: Hängt ein Vorteil mit dem Arbeitsverhältnis zusammen und stellt er sich für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber dar, liegt Arbeitslohn bei einer Zahlung durch den Dritten auch dann vor, wenn der Dritte ein eigenes Interesse an der Vorteilsgewährung haben sollte.

Der BFH hat es im Streitfall abgelehnt, den von den Arbeitnehmern des Zulieferers erlangten Vorteil um den **Rabattfreibetrag** in Höhe von 1.080 € pro Jahr zu vermindern. Der Rabattfreibetrag gelte ausschließlich für solche Zuwendungen, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern aufgrund ihrer Dienstverhältnisse gewähre. Für Vorteile von Dritten greife die Steuerbegünstigung selbst dann nicht, wenn die Dritten - wie etwa konzernzugehörige Unternehmen - dem Arbeitgeber naheständen. Das sieht die Finanzverwaltung letztlich genauso.

Geschäftsführerhaftung

Pauschalierte Lohnsteuer ist keine Unternehmensteuer eigener Art

Die Nichtabführung einzubehaltender und anzumeldender Lohnsteuer zu den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkten begründet eine zumindest grob fahrlässige **Verletzung der Pflichten** des GmbH-Geschäftsführers. Das gilt auch bei nachträglicher Pauschalierung der Lohnsteuer.

Zahlungsschwierigkeiten einer GmbH ändern weder etwas an der Pflichtenstellung des GmbH-Geschäftsführers noch schließen sie sein Verschulden bei Nichterfüllung der steuerlichen Pflichten der GmbH aus. In der Praxis kann es vorkommen, dass die ihm zur Verfügung stehenden Mittel zur Befriedigung der arbeitsrechtlich geschuldeten Löhne (einschließlich des in ihnen enthaltenen Steueranteils) nicht ausreichen. Dann darf der Geschäftsführer die **Löhne** nur entsprechend **gekürzt auszahlen** und muss aus den dadurch übrigbleibenden Mitteln die auf die gekürzten (Netto-)Löhne entfallende Lohnsteuer an das Finanzamt abführen.

Nach der früheren Rechtsprechung richteten sich die Pflichtverletzung und das Verschulden des Geschäftsführers im Fall der Lohnsteuerpauschalierung nach dem **Zeitpunkt der Fälligkeit** der durch den Nachforderungsbescheid festgesetzten pauschalen Lohnsteuer. Das wurde damit begründet, dass die pauschale Lohnsteuer eine „Unter-

nehmensteuer eigener Art“ sei. Diese Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof nun ausdrücklich zugunsten des Fiskus aufgegeben.

Versorgungsbezüge

Fünftelregelung gilt auch bei geringfügigen Teilleistungen

Werden Versorgungsbezüge des Arbeitgebers aufgrund einer Direktzusage oder aus einer Unterstützungskasse nicht fortlaufend, sondern in einer Summe gezahlt, handelt es sich um **Arbeitslohn für mehrere Jahre**. Die Kapitalauszahlung ist bei einer regelmäßig vorliegenden Einkünftezusammenballung nach der Fünftelregelung ermäßigt zu besteuern. Die Gründe für eine Kapitalisierung der Versorgungsleistungen sind unerheblich. Bei Teilkapitalauszahlungen in mehreren Kalenderjahren ist allerdings die Voraussetzung der „Zusammenballung“ nicht erfüllt. Eine ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung kommt hier nicht in Betracht.

Hiervon abweichend lässt die Finanzverwaltung künftig eine **ermäßigte Besteuerung** nach der Fünftelregelung auch bei geringfügigen Teilleistungen zu. Von einer geringfügigen Teilleistung ist auszugehen, wenn sie nicht mehr als 10 % der Hauptleistung beträgt oder niedriger ist als die tarifliche Steuerbegünstigung der Hauptleistung. Diese arbeitnehmerfreundliche Sichtweise greift in allen offenen Fällen.

Firmenwagen

Überlassung von Einsatzfahrzeugen bei Rufbereitschaft

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte entschieden, dass die Überlassung eines Einsatzfahrzeugs an den Leiter der **freiwilligen Feuerwehr** nicht zu Arbeitslohn führt (vgl. Ausgabe 11/21). Arbeitslohn liege zwar regelmäßig vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrzeug zur privaten Nutzung überlasse. Anders sei es aber, wenn das Fahrzeug zur Sicherung der jederzeitigen Einsatzbereitschaft und damit aus Gründen der Gefahrenabwehr überlassen werde. Die Nutzung des Einsatzfahrzeugs auch für Privatfahrten stellte somit im Streitfall keine zu Arbeitslohn führende private, sondern eine auf der ständigen Einsatzbereitschaft gründende, (feuerwehr-)funktionale Verwendung dar.

Die Finanzverwaltung überträgt diese Rechtsprechung auf **Kreisbrandinspektoren** sowie die Leiter städtischer Feuerwehren. Sie stellt jedoch klar, dass bei einer Nutzung im Urlaubs- und

Krankheitsfall sehr wohl ein geldwerter Vorteil zu erfassen ist, da in dieser Zeit kein Dauerbereitschaftsdienst besteht.

„Miles & More“-Prämien

Pauschalbesteuerung von Bonusmeilen für Dienstreisen ist nicht möglich

Manche Unternehmen gewähren ihren Kunden für die Inanspruchnahme ihrer Dienstleistungen Flugprämien. Oftmals werden diese Prämien zum Zweck der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr in einem jedermann zugänglichen planmäßigen Verfahren gewährt. Sie sind steuerfrei, soweit der Wert der Prämien **1.080 € im Jahr** nicht übersteigt. Darüber hinausgehende Vorteile kann der Prämiengeber mit 2,25 % pauschalieren.

In einem kürzlich vom Finanzgericht Hessen (FG) entschiedenen Streitfall waren pauschalbesteuerte Bonusmeilen für berufliche Zwecke verwendet worden. Das FG hat eine steuermindernde Berücksichtigung der letztlich ersparten Flugkosten abgelehnt. Es behandelte die ersparten Aufwendungen als **fiktive Einnahmen** und setzte in gleicher Höhe **fiktive Ausgaben** an. Damit wirkten sich die Prämien bei der Besteuerung des die Bonusmeilen Nutzenden letztlich nicht aus. Dieser wollte die ersparten Aufwendungen als Ausgaben abziehen, ohne in gleicher Höhe eine Einnahme anzusetzen.

Dieser Sichtweise ist das FG nicht gefolgt. Sein Ansatz: Die Pauschalbesteuerung beschränkt sich auf die **private Nutzung** betrieblich erlangter Bonusprämien. Sie ersetzt nicht die Besteuerung des Vorteils, der durch die Gewährung der Bonusmeilen entsteht, falls diese für berufliche oder betriebliche Zwecke eingesetzt werden. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

Altersteilzeit

Nach Eintritt in den Ruhestand ausgezahlter Aufstockungsbetrag

Ein Aufstockungsbetrag nach dem Altersteilzeitgesetz ist **steuerfrei**, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet, seine wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt der Altersteilzeit um mindestens 20 % aufgestockt hat. Das Finanzgericht Köln (FG) hatte über die Frage zu entscheiden, ob die Auszahlung des Aufstockungsbetrags nach dem Altersteilzeitgesetz erst nach Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand die Steuerbefreiung ausschließt.

Im Streitfall war eine Konzernvereinbarung getroffen worden, nach der teilnehmende Arbeitnehmer von der Entwicklung des Aktienkurses einer AG in einem mehrere Jahre umfassenden Zeitraum in Form einer **Einmalzahlung** profitieren sollten. Erst zum Ende des Zeitraums wurde der Auszahlungsbetrag einschließlich des Aufstockungsbetrags nach dem Altersteilzeitgesetz ermittelt, der den Arbeitnehmern anschließend zufluss. Die Altersteilzeit des Klägers endete etwa nach der Hälfte des Zeitraums.

Laut FG müssen die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung nicht zum Zeitpunkt des Zuflusses der Einnahmen erfüllt sein, sondern in dem **Zeitraum, für den sie geleistet werden.**

Hinweis: Aufgrund der vom Finanzamt eingelegten Revision hat das letzte Wort in dem Verfahren nun der Bundesfinanzhof.

Werbungskosten

Keine Sofortabschreibung bei hochpreisigen Computern?

Seit dem 01.01.2021 sind die Aufwendungen für die Anschaffung von beruflich genutzten Computern samt Software und erforderlichen Peripheriegeräten **im Jahr der Anschaffung** in vollem Umfang als Werbungskosten abziehbar. Das gilt unabhängig von der Höhe der verauslagten Beträge. Dies hat die Finanzverwaltung in einem bundeseinheitlichen Schreiben geregelt.

Voraussetzung ist eine **berufliche Nutzung** der Geräte. Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (FG) weist darauf hin, dass selbst bei grundsätzlich plausibler beruflicher Nutzung die Anschaffung mehrerer gleichartiger Geräte binnen unüblich kurzer Zeit Zweifel an der beruflichen Nutzung nahelegt. Diese Zweifel könnten zwar durch einen vorhergehenden Diebstahl und die daher erforderliche Ersatzbeschaffung entkräftet werden. Hierfür trage der Arbeitnehmer jedoch die materielle Beweislast. Andererseits stellt das FG klar, dass die Nutzung hochpreisiger Geräte und Softwareprodukte - im Streitfall teure Apple-Geräte (statt Microsoft) - für sich allein kein Indiz gegen die berufliche Nutzung darstellt.

Steuertipp

Steuerklasse II künftig auch im Jahr der Heirat und im Trennungsjahr

Der **Entlastungsbetrag für Alleinerziehende** beträgt für das erste Kind 4.008 € jährlich. Für

das zweite und weitere Kinder wird ein Erhöhungsbetrag von jeweils 240 € jährlich gewährt. Für jeden vollen Monat, in dem die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ermäßigen sich diese Beträge um je ein Zwölftel. Im Lohnsteuerabzugsverfahren erhalten Arbeitnehmer die Vergünstigung über die Steuerklasse II.

Abweichend von der bisherigen Verwaltungsauffassung hat der Bundesfinanzhof in diesem Zusammenhang Folgendes entschieden: Eltern, die im Kalenderjahr die Voraussetzungen für die Ehegattenbesteuerung erfüllen, können den Entlastungsbetrag und etwaige Erhöhungsbeträge für weitere Kinder

- sowohl im Jahr der Eheschließung
- als auch im Trennungsjahr

zeitanteilig in Anspruch nehmen, sofern auch die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Daher darf der Arbeitnehmer insbesondere nicht in einer **Haushaltsgemeinschaft** mit einer anderen volljährigen Person leben, für die kein Kindergeldanspruch besteht.

Beispiel: A lebt mit seinem 20-jährigen Sohn und B mit ihrer 19-jährigen Tochter jeweils in einem eigenen Haushalt. Beide Kinder befinden sich in Berufsausbildung. A und B heiraten im Dezember 2022, leben seit der Hochzeit zusammen und wählen für das Jahr 2022 die Zusammenveranlagung.

A und B erfüllen für das Jahr 2022 die Voraussetzungen für die Ehegattenbesteuerung. Dennoch erhalten beide für das Jahr 2022 einen Entlastungsbetrag von je 4.008 €. Eine Kürzung dieses Betrags um ein Zwölftel ist nicht vorzunehmen, da A und B erst im Laufe des Dezembers zusammengezogen sind.

Abwandlung: Die Eheleute A und B trennen sich im Juli 2022. Seit diesem Zeitpunkt lebt A allein mit den beiden minderjährigen Kindern in einem Haushalt.

A und B erfüllen für das Jahr 2022 die Voraussetzungen für die Ehegattenbesteuerung und wählen jeweils die Einzelveranlagung. Dennoch erhält A im Jahr 2022 einen Entlastungsbetrag von $(6/12 \text{ von } 4.008 \text{ €}) = 2.004 \text{ €}$ für das erste Kind und einen Erhöhungsbetrag von $(6/12 \text{ von } 240 \text{ €}) = 120 \text{ €}$ für das zweite Kind.

Unwirksame Rückzahlungsklausel in Fortbildungsvereinbarung

Gut ausgebildete Mitarbeitende - in Zeiten des Fachkräftemangels stellen sie für jedes Unternehmen einen entscheidenden Faktor dar. In der Regel besitzen die Arbeitgeber daher ein starkes Interesse daran, die berufliche Fortbildung ihrer Arbeitskräfte zu fördern. Sie übernehmen dafür auch gerne die erforderlichen Fortbildungskosten.

Gleichzeitig sind Arbeitgeber selbstverständlich bestrebt, dass auch ihnen das erlernte Wissen der Arbeitnehmer zugutekommt. In den entsprechenden Fortbildungsverträgen finden sich üblicherweise Rückzahlungsklauseln für das Ende des Arbeitsverhältnisses. Diese sind jedoch gar nicht so einfach zu gestalten - ein aktuell vom Bundesarbeitsgericht entschiedener Fall macht dies deutlich.

Was hatte den Anlass für dieses Urteil geboten? Ein Arbeitnehmer hatte mit einem Arbeitgeber einen Vertrag über eine berufliche Fortbildung abgeschlossen. Der Arbeitgeber verpflichtete sich darin auch, die entstehenden Kosten zu tragen. Im Gegenzug enthielt der Vertrag zur Übernahme der Fortbildungskosten eine Klausel, die die Rückzahlung regelt: Der Arbeitnehmer hat demnach die Kosten unter anderem dann zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Bindungsfrist von sechs Monaten kündigt - und wenn die Kündigung auf Gründen beruht, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

Tatsächlich kündigte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb der sechsmonatigen Bindungsfrist. Entsprechend forderte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Da der zwischenzeitlich gekündigte Arbeitnehmer darauf nicht reagierte, klagte der Arbeitgeber. Die unteren Instanzen wiesen die Klage bereits zurück, so dass die Revision beim Bundesarbeitsgericht anhängig war. Auch diese Instanz wies den Arbeitgeber mit seiner Forderung zurück. Hintergrund: Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts war die Rückzahlungsklausel in dem vorformulierten Vertrag unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt.

Das Gericht führte dazu aus: Die Rückzahlungsklausel des Fortbildungsvertrages knüpfte unter anderem an sämtliche Kündigungen durch den Arbeitnehmer an, die nicht auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund beruhen. Erfasst war daher nicht der Fall einer unverschuldeten dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wie zum Beispiel eine schwere Erkrankung. In einem solchen Fall hätten die Fortbildungskosten bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers zurückgezahlt werden müssen. Bei einer dauerhaften Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit könne der Arbeitgeber jedoch kein In-

teresse daran haben, dass das nun sinnentleerte Arbeitsverhältnis fortbestehe, bis die Bindungsfrist abläuft. Denn der Arbeitgeber könne die erworbene Qualifikation des Arbeitnehmers infolgedessen Erkrankung ohnehin nicht nutzen.

Dass sich die Investition in die Fortbildung aufgrund unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit für ihn nicht amortisiert, sei dem unternehmerischen Risiko zuzuordnen. Außerdem sei der Arbeitnehmer in seiner Berufswahl nach Artikel 12 Abs. 1 Satz 1 GG eingeschränkt. Denn wenn er eine Rückzahlungspflicht vermeiden wolle, müsse er das Arbeitsverhältnis gegebenenfalls auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums und damit ohne Gehalt bis zum Ende der Bindungsfrist fortsetzen. Die Beschränkung der Berufswahlfreiheit durch die Rückzahlungsklausel ist nicht durch einen entsprechenden finanziellen Vorteil ausgeglichen worden. Damit ist es von entscheidender Bedeutung - und hier bestätigt das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung -, dass Rückzahlungspflichten die unverschuldete Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausdrücklich ausnehmen müssen. Nur Rückzahlungsklauseln unter entsprechender Berücksichtigung der unverschuldeten Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers hinsichtlich der Rückzahlungspflicht sind wirksam und benachteiligen den Arbeitnehmer nicht unangemessen.

Dieser Fall verdeutlicht es: Auf die Formulierung einer Rückzahlungsklausel ist besondere Sorgfalt zu legen. Die Rechtsprechung stellt dazu verschiedene, auch sehr detaillierte Anforderungen auf.

Im Ergebnis sollte aber eine Rückzahlungsklausel unbedingt in einem Fortbildungsvertrag vereinbart werden. Denn infolge des allorts herrschenden Fachkräftemangels ist ein Arbeitsplatzwechsel durch Arbeitnehmer nie auszuschließen.

Gerne stehen wir für das Erstellen einer sorgfältigen Formulierung zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning