

# 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](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Juli 2023

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Bundesfinanzministerium hat den Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (**Zukunftsfinanzierungsgesetz**) vorgelegt. Wir fassen zusammen, welche Verbesserungen für **Unternehmens- und Vermögensbeteiligungen** im Rahmen dieses Gesetzes geplant sind. Zudem stellen wir Ihnen die neuen **Beitragssätze zur Pflegeversicherung** vor, die der Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege vorsieht. Der **Steuertipp** beantwortet Fragen zur steuerbefreiten **Inflationsausgleichsprämie**.

#### Gesetzgebung I

### Ab 2024 verbesserte Förderung von Unternehmensbeteiligungen geplant

Das Bundesfinanzministerium hat den Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (**Zukunftsfinanzierungsgesetz**) vorgestellt. Durch verbesserte steuerliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen soll es jungen Unternehmen erleichtert werden, Personal zu gewinnen und sich im internationalen Wettbewerb um „die besten Köpfe“ zu behaupten. Vorgesehen ist Folgendes:

- Zur Stärkung der Attraktivität einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird der steuerfreie **Höchstbetrag** für Vermögensbeteiligungen mit Wirkung ab dem 01.01.2024 von bisher 1.440 € auf **5.000 €** pro Jahr angehoben. Allerdings wird die Steuerfreiheit auf Fälle be-

schränkt, in denen die Vermögensbeteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Dies soll der Vermeidung „unerwünschter Lohnoptimierungen“ durch Gehaltsumwandlungen dienen.

- Die 2021 durch das Fondsstandortgesetz eingeführte Möglichkeit der aufgeschobenen Besteuerung einer Unternehmensbeteiligung wird durch Einführung einer **Konzernklausel** erweitert. Die Besteuerung des geldwerten Vorteils erfolgt nach geltendem Recht spätestens zwölf Jahre nach Übertragung der Vermögensbeteiligung. Ab 2024 soll dies spätestens nach 20 Jahren stattfinden.
- Bei **Rückwerb** der Anteile durch den Arbeitgeber oder ein konzernzugehöriges Unternehmen bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

#### In dieser Ausgabe

- |                                     |  |   |
|-------------------------------------|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Gesetzgebung I:</b> Ab 2024 verbesserte Förderung von Unternehmensbeteiligungen geplant.....      | 1 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Gesetzgebung II:</b> Verbesserte Vermögensbildung für Vermögensbeteiligungen vorgesehen.....      | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Gesetzgebung III:</b> Ab dem 01.07.2023 gelten neue Beitragssätze zur Pflegeversicherung.....     | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Doppelbesteuerung:</b> Welcher Staat hat das Besteuerungsrecht für Sozialversicherungsrenten? ... | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Doppelte Haushaltsführung:</b> Beteiligung an den Kosten der Lebensführung erforderlich.....      | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Lohnsteuerhaftung:</b> Geschäftsführer kann sich nicht auf eigene Unfähigkeit berufen.....        | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Werbungskosten:</b> Wo hat ein Zeitsoldat seine erste Tätigkeitsstätte?.....                      | 4 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Lohnsteuerabzug:</b> Wann eine Veranlagung zur Einkommensteuer ausgeschlossen ist.....            | 4 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <b>Steuertipp:</b> Praxisrelevante Informationen zur Inflationsausgleichsprämie.....                 | 4 |

aus dem Unternehmen („Leaver-Events“) unterliegt ab 2024 anstelle des Verkehrswerts nur die tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütung der Besteuerung.

- Bisher greift die aufgeschobene Besteuerung nur bei Arbeitnehmern von Kleinst- sowie kleinen und mittleren Unternehmen („KMU“). Ab 2024 wird für die Möglichkeit der aufgeschobenen Besteuerung nicht mehr auf den einfachen, sondern auf den doppelten **KMU-Schwellenwert** abgestellt. Die Unternehmen müssen dann weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigen und dürfen einen Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. € erzielen oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. € aufweisen. Die Förderung soll ab 2024 nur gewährt werden, wenn diese Schwellenwerte zum Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung auf den Arbeitnehmer oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre (bisher lediglich zwei Jahre) nicht überschritten wurden.
- Nach geltendem Recht ist die „nachzuholende Besteuerung“ anhand der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers vorzunehmen. Um möglicherweise eintretende hohe steuerliche Belastungen abzumildern, wird hier ab 2024 die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung mit einem **Pauschalsteuersatz von 25 %** eingeführt. Schuldner dieser pauschalen Lohnsteuer ist der Arbeitgeber.
- Ab 2024 findet für die Tatbestände „bloßer Zeitablauf“ und „Beendigung des Dienstverhältnisses“ keine Besteuerung mehr statt, wenn der Arbeitgeber unwiderruflich erklärt, dass er die Haftung für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer übernimmt. Im Fall der **Haftungsübernahme** durch den Arbeitgeber löst erst der spätere Tatbestand „ganz oder teilweise entgeltliche oder unentgeltliche Übertragung der Beteiligung“ eine Besteuerung aus. Hierdurch wird die „Dry-Income“-Problematik vermieden, die bisher auftritt, wenn die Übertragung einer Beteiligung als steuerpflichtiger Arbeitslohn erfasst wird, ohne dass dem Arbeitnehmer tatsächlich liquide Mittel zugeflossen sind.
- Bisher können lohnsteuerfrei überlassene Vermögensbeteiligungen vom Arbeitnehmer ohne Verlust der Steuerfreiheit unmittelbar nach der Überlassung veräußert werden, da es keine gesetzlichen **Sperr- bzw. Haltefristen** für die Inanspruchnahme des Freibetrags in Höhe von 1.440 € gibt. Ab 2024 gehören die steuerfreien geldwerten Vorteile nicht zu den Anschaffungskosten bei den Kapitaleinkünften, wenn die Vermögensbeteiligung innerhalb von drei Jahren veräußert oder unentgeltlich

übertragen wurde. Im Ergebnis wird damit die Abgeltungsteuer in Höhe von 25 % nicht nur auf einen etwaigen Veräußerungsgewinn, sondern auch auf den zunächst steuerfrei belassenen Lohnanteil erhoben.

#### Gesetzgebung II

### **Verbesserte Vermögensbildung für Vermögensbeteiligungen vorgesehen**

Ab 2024 soll durch Erweiterung der staatlich geförderten Vermögensbildung auch Beschäftigten, denen dieser Weg aufgrund der Höhe ihres Einkommens bisher verschlossen war, ein **Vermögensaufbau** über Vermögensbeteiligungen ermöglicht werden.

Nach geltendem Recht hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitnehmer-Sparzulage, wenn sein Einkommen die Grenze für vermögenswirksame Leistungen nicht übersteigt (zu versteuerndes Einkommen bei Ledigen 20.000 €, bei zusammen veranlagten Ehegatten 40.000 €). Diese **Einkommensgrenze** wird für die Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen ab 2024 aufgehoben. Damit können auch Arbeitnehmer mit höherem Einkommen für Vermögensbeteiligungen eine staatliche Förderung über die Arbeitnehmer-Sparzulage erhalten.

Um die Attraktivität der Anlage in Vermögensbeteiligungen zu erhöhen, wird zudem der **Höchstbetrag** für die geförderten vermögenswirksamen Leistungen mit einer Anhebung von bisher 400 € auf **1.200 €** pro Jahr verdreifacht. Die höchstmögliche Arbeitnehmer-Sparzulage beträgt somit ab 2024 für Vermögensbeteiligungen 240 € pro Jahr (1.200 € x 20 %).

#### Gesetzgebung III

### **Ab dem 01.07.2023 gelten neue Beitragssätze zur Pflegeversicherung**

Das Bundesverfassungsgericht hatte entschieden, dass die **Anzahl der Kinder** bei den Beiträgen zur Pflegeversicherung berücksichtigt werden muss, und bis zum 31.07.2023 eine Neuregelung gefordert. Ab dem 01.07.2023 sollen für Versicherte daher folgende Beitragssätze gelten:

- Versicherte ohne Kinder: 4,00 % (Arbeitnehmeranteil: 2,30 %)
- Versicherte mit einem Kind: 3,40 % (Arbeitnehmeranteil: 1,70 %)
- Versicherte mit zwei Kindern: 3,15 % (Arbeitnehmeranteil: 1,45 %)

- Versicherte mit drei Kindern: 2,90 % (Arbeitnehmeranteil: 1,20 %)
- Versicherte mit vier Kindern: 2,65 % (Arbeitnehmeranteil: 0,95 %)
- Versicherte mit fünf und mehr Kindern: 2,40 % (Arbeitnehmeranteil: 0,70 %)

**Hinweis:** Für Arbeitnehmer in Sachsen erhöht sich der Arbeitnehmeranteil um jeweils 0,50 %. Der Arbeitgeberanteil beträgt grundsätzlich 1,70 % (für Arbeitgeber in Sachsen: 1,20 %). Die Abschläge ab dem zweiten Kind gelten, solange alle jeweils zu berücksichtigenden Kinder unter 25 Jahre alt sind.

Der steuer- und beitragsfreie **Arbeitgeberzuschuss** zur Pflegeversicherung bei freiwillig gesetzlich oder privat versicherten Arbeitnehmern beträgt ab dem 01.07.2023 monatlich höchstens 84,79 € (in Sachsen: 59,85 €).

#### Doppelbesteuerung

### **Welcher Staat hat das Besteuerungsrecht für Sozialversicherungsrenten?**

Vorbehaltlich besonderer Regelungen im jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) gilt für **Ruhegehälter aus öffentlichen Kassen** (zu denen auch Sozialversicherungsrenten gehören) Folgendes: Sie werden in dem Staat besteuert, in dem die öffentliche Kasse ihren Sitz hat. Andere Regelungen gelten hingegen für die Empfänger von Betriebsrenten privater Arbeitgeber. Hier hat grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers das Besteuerungsrecht.

Das **DBA Deutschland-Italien** enthält eine Regelung zu Ruhegehältern und Bezügen, die aufgrund der Sozialversicherungsgesetzgebung aus öffentlichen Kassen gezahlt werden. Diese können nur im Kassenstaat besteuert werden, wenn der Empfänger der Bezüge Staatsangehöriger dieses Staats ist, ohne zugleich Staatsangehöriger des anderen Vertragsstaats zu sein. Eine Zuordnung des Besteuerungsrechts für die aus der deutschen Sozialversicherung an einen in Italien ansässigen deutschen Staatsangehörigen gezahlte Rente an den Kassenstaat Deutschland ist daher laut Bundesfinanzhof nicht zu beanstanden.

#### Doppelte Haushaltsführung

### **Beteiligung an den Kosten der Lebensführung erforderlich**

Notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer beruflich veranlassten

doppelten Haushaltsführung entstehen, sind Werbungskosten. Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Orts seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhält und zugleich auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt. Das Vorliegen eines **eigenen Hausstands** setzt das Innehaben einer Wohnung und eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung voraus.

Kosten der Lebensführung in diesem Sinne sind die Kosten des Haushalts und der sonstigen Lebenshaltung im Haupthausstand. Die finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung darf nicht erkennbar unzureichend sein. Ob dies der Fall ist, bedarf laut Bundesfinanzhof (BFH) einer Würdigung der Umstände des Einzelfalls. Eine bestimmte **finanzielle Grenze** sieht das Gesetz nicht vor. Ebenso wenig ist eine laufende Beteiligung an den Haushaltskosten erforderlich. Somit kann sich ein Arbeitnehmer auch durch eine Einmalzahlung daran beteiligen. Im Streitfall genügte es dem BFH, dass ein Arbeitnehmer mit Erstwohnsitz im elterlichen Haus von ihm selbst bezahlte Lebensmittel- und Getränkeinkäufe von 1.410 € pro Jahr nachweisen konnte.

Zu den **Haushaltskosten** zählt der BFH vornehmlich folgende Aufwandspositionen:

- Kosten für die Nutzung des Wohnraums (z.B. Finanzierungs- und Mietkosten, Betriebs- und sonstige Nebenkosten)
- Kosten für die Anschaffung und Reparatur von Haushaltsgegenständen
- Renovierungs- und Instandhaltungskosten
- Aufwendungen für Lebensmittel, Hygiene, Zeitung, Rundfunk, Telekommunikation

Nicht hierzu gehören dagegen vor allem Aufwendungen für Kleidung, Urlaub, Freizeitgestaltung, Pkw und Gesundheitsvorsorge.

#### Lohnsteuerhaftung

### **Geschäftsführer kann sich nicht auf eigene Unfähigkeit berufen**

Neben dem Arbeitgeber kommt auch eine Haftung anderer Personen für nichteinbehaltene und nichtabgeführte Lohnsteuer in Betracht. Dies gilt insbesondere für den gesetzlichen **Vertreter juristischer Personen** (z.B. den Geschäftsführer einer GmbH). Im Gegensatz zur verschuldensunabhängigen Arbeitgeberhaftung kommt in diesem Fall eine Haftung aber nur dann in Betracht, wenn der gesetzliche Vertreter seine steuerlichen Pflichten schuldhaft - das heißt vorsätzlich oder grob fahrlässig - verletzt hat.

Die Nichtabführung einzubehaltender und anzumeldender Lohnsteuer zu den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkten begründet regelmäßig eine zumindest **grob fahrlässige Verletzung der Pflichten** des Geschäftsführers einer GmbH. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass sich der Geschäftsführer einer GmbH bei einer Haftungsinanspruchnahme nicht darauf berufen kann, dass er aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten nicht in der Lage gewesen sei, den Aufgaben eines Geschäftsführers nachzukommen.

**Hinweis:** Wer die an einen gewissenhaften Geschäftsführer zu stellenden Anforderungen nicht erfüllt, muss laut BFH von der Übernahme der Geschäftsführung absehen bzw. das Amt niederlegen.

## Werbungskosten

### **Wo hat ein Zeitsoldat seine erste Tätigkeitsstätte?**

Erste Tätigkeitsstätte ist insbesondere die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Von einer solchen **dauerhaften Zuordnung** ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder über einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten an einer solchen Tätigkeitsstätte arbeiten soll.

Ausgehend von diesen Voraussetzungen hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass ein Zeitsoldat an dem Bundeswehrstandort, dem er dauerhaft zugeordnet ist, eine erste Tätigkeitsstätte begründet. Dass er nach den dienstrechtlichen Vorschriften jederzeit auch einem anderen Bundeswehrstandort zugeordnet werden kann, steht einer dauerhaften Zuordnung nicht entgegen. Die Fahrtkosten für die Wege zwischen Wohnung und Tätigkeitsort können also lediglich in Höhe der **Entfernungspauschale** - und nicht nach Reisekostengrundsätzen (regelmäßig 0,30 € je gefahrenen Kilometer) - als Werbungskosten berücksichtigt werden.

## Lohnsteuerabzug

### **Wann eine Veranlagung zur Einkommensteuer ausgeschlossen ist**

Die Einkommensteuer wird grundsätzlich im Wege der Veranlagung erhoben. Besteht das Einkommen jedoch ganz oder teilweise aus Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, von denen ein

**Steuerabzug** vorgenommen worden ist, wird eine Veranlagung nur in den im Gesetz abschließend aufgezählten Fällen durchgeführt.

Eine Einkommensteuerveranlagung ist bei Arbeitnehmern nach dem insoweit eindeutigen Gesetzeswortlaut nur dann ausgeschlossen, wenn von den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit tatsächlich ein inländischer Lohnsteuerabzug vorgenommen wurde. Für eine abweichende Auslegung des Gesetzes ist laut Bundesfinanzhof kein Raum. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass neben dem Arbeitnehmer als Steuerschuldner auch dessen Arbeitgeber als **Haftungsschuldner** durch Haftungsbescheid in Anspruch genommen werden kann oder - gegebenenfalls erfolglos - in Anspruch genommen worden ist.

## Steuertipp

### **Praxisrelevante Informationen zur Inflationsausgleichsprämie**

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Inflationsausgleichsprämie **bis zu insgesamt 3.000 €** steuer- und beitragsfrei auszahlen (vgl. Ausgabe 03/23). Das Bundesfinanzministerium hat auf seiner Internetseite zu weiteren Zweifelsfragen Stellung genommen:

Danach wird es für die Inanspruchnahme der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit bis zum Höchstbetrag von 3.000 € nicht beanstandet, wenn die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie als Arbeitslohnzahlung **von dritter Seite** geleistet wird. Das gilt auch für Zahlungen zwischen verbundenen Unternehmen. Damit kann auch eine Konzernmutter den Arbeitnehmern von Tochterfirmen die Inflationsausgleichsprämie steuerfrei zukommen lassen.

Die Steuerfreiheit bis zu 3.000 € greift auch dann, wenn ein **im Ausland ansässiger Arbeitgeber** in Deutschland steuerpflichtigen Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie zahlt. Unterliegt in diesem Fall der vom ausländischen Arbeitgeber gezahlte Arbeitslohn nicht dem deutschen Lohnsteuerabzug, ist die Steuerfreistellung bei der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

## **Nicht verfallene Urlaubsansprüche stellen ein Kostenrisiko dar**

Anspruch auf Urlaub verfällt nicht automatisch. Arbeitgeber tun deshalb gut daran, ihre Arbeitnehmer auf den bestehenden Resturlaub hinzuweisen – nur so haben sie die Gewähr, sich später nicht entsprechenden Forderungen gegenüberzu-sehen.

Bereits mehrfach haben wir auf diese Notwendigkeit hingewiesen: Arbeitnehmern ist zu Jahresbeginn ein Hinweis auf die bestehenden Urlaubsansprüche nachweislich zukommen zu lassen. Gleichzeitig sind sie auf die drohende Verfallmöglichkeit des Urlaubsanspruchs hinzuweisen.

Dieses Thema hat in der Vergangenheit sowohl den Europäischen Gerichtshof als auch das Bundesarbeitsgericht mehrfach beschäftigt. Die Sommerferien stehen an - spätestens im Nachgang dieser Sommerferien sind Arbeitgeber gut beraten, sich die aktuell laufenden Urlaubsbestände der einzelnen Mitarbeiter erneut anzuschauen. Entsprechend sollten sie dann einen schriftlichen Hinweis auf die Resturlaubsbestände verfassen.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 20.12.2022 dazu entschieden: Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt im Prinzip zwar der gesetzlichen dreijährigen Verjährung. Diese beginnt jedoch erst, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Das Bundesarbeitsgericht kommt zu einem klaren Ergebnis: Der Urlaub verfällt weder am Ende des Kalenderjahres noch ist er nach Ablauf von drei Jahren verjährt, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobligationen nicht nachgekommen ist.

Aus dieser Entscheidung stellt sich die Frage: Wie ist damit umzugehen ist, wenn Arbeitnehmer ihre noch bestehenden Urlaubsansprüche aus der Vergangenheit geltend machen?

Hier ist zu unterscheiden: Solange das Arbeitsverhältnis läuft, gibt es ohne die oben erwähnten Hinweis- und Verfallschreiben keinen Verfall und damit auch keine Verjährung. Diese Urlaubsansprüche bestehen vollumfänglich weiter, so nicht eine Besonderheit des Einzelfalls zu berücksichtigen ist wie beispielsweise eine ganzjährige Erkrankung.

Der andere Fall beschäftigt sich mit Urlaubsabgeltungsansprüchen aus beendeten Arbeitsverhältnissen. Sollte der Arbeitgeber nicht auf den

Resturlaub und den möglichen Verfall hingewiesen haben, gelten für diese nach 2018 gegebenenfalls tarifvertragliche oder individual vertragliche Ausschlussfristen. Nur diese können dann ausufernde Urlaubsabgeltungsansprüche und deren Entstehen verhindern. Für diese Ansprüche ab dem Jahr 2018 tritt dann aber spätestens die übliche dreijährige Verjährungsfrist ein.

Dies stellt sich somit anders als in den Fällen der Urlaubsgewährung in Natur im laufenden Arbeitsverhältnis dar. Dies liegt begründet in den Unterschieden der jeweiligen Ansprüche: Der Urlaubsanspruch richtet sich auf Freistellung zu Erholungszwecken, während sich der Urlaubsabgeltungsanspruch als ein reiner Zahlungsanspruch darstellt. In Bezug auf diesen geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet.

Wie geht der Arbeitgeber nun mit Fällen im laufenden Arbeitsverhältnis um, bei denen in den vergangenen Jahren kein Hinweisschreiben erfolgt ist? Hier gilt es, jeden Einzelfall zu betrachten. Ein Tätigwerden ist hier dringlich angeraten - jedenfalls zur Schadensminimierung.

Wichtig: Spätestens bis zum 06. Werktag des Beginns eines neuen Kalenderjahres ist die Mitwirkungspflicht zu erfüllen – nur so erfüllt sich der Anspruch auf Unverzüglichkeit.

Wenn der Arbeitnehmer etwa früh zu Jahresbeginn erkrankt, stellen sich wichtige Fragen und unter Umständen kostenträchtige Folgen zum Urlaubsverfall - sollte der Arbeitgeber die fristgerechte Information an die Arbeitnehmer zum Urlaubsverfall nicht erteilt haben.

Es verdeutlicht sich nicht zuletzt die Notwendigkeit, Arbeitsverträge mit Trennung zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und vertraglichen Mehrurlaubsanspruch ebenso zu versehen wie mit Ausschlussfristen. Und nicht zuletzt gilt es Instrumentarien im Betriebsablauf zu installieren, um die Hinweispflicht zu erfüllen. Für weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning