

Kein gesetzlicher Mindesturlaub für Zeiten von Sonderurlaub

Die Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs bleiben bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs unberücksichtigt.

Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Vertragsparteien (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) ihre Hauptleistungspflicht durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben.

Wenn sich ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, so steht ihm mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zu (BAG, Urteil vom 19.03.2019, Az. 9 AZR 315/17)

Reisekosten Eigenbelege als Notfalllösung für fehlende Nachweise

Kommt es in der Hektik des Alltags vor, dass Arbeitnehmer Quittungen verlieren oder vergessen haben, sich eine aushändigen zu lassen, sind Eigenbelege die Notfalllösung für die fehlenden Nachweise.

Damit diese vor der Finanzverwaltung glaubhaft gemacht werden können, sollte darauf geachtet werden, dass sich der Eigenbeleg an den gesetzlichen Voraussetzungen für Rechnungen nach § 14 Abs. 4 UStG orientiert.

Arbeitgeber sollten sich den Grund für den fehlenden Beleg schriftlich geben lassen sowie eine Bestätigung, dass ein Ersatzbeleg nicht vorgelegt werden kann.

- *Eigenbelege sind Notfalllösungen*
- *Ein Eigenbeleg berechtigt **nie** zum Vorsteuerabzug, alleine schon aus diesem Grund sollte der Eigenbeleg das letzte Mittel sein*
- *Arbeitgeber sollten stets auf Plausibilität prüfen*
- *Um der Flut von Eigenbelegen vorzubeugen, kann der Arbeitgeber Eigenbelege betragsmäßig beschränken und bestimmen*
- *Keine Kostenerstattung ohne Beleg*

Gerne stellen wir Ihnen ein Musterschreiben/Muster für einen Eigenbeleg nach vorstehenden Voraussetzungen zur Verfügung. Bitte senden Sie uns eine Mail an bpg-dresden@bpg.de oder rufen Sie uns an unter +49 351 25477-0.

Haftung des Arbeitgebers bei fehlenden ELStAM-Daten ausländischer Arbeitnehmer

Ausländische Arbeitnehmer, welche in Deutschland eingesetzt werden und eine ausländische Staatsbürgerschaft haben, müssen einen Nachweis über den aktuellen Lohnsteuerabzug vorlegen oder gewährleisten, dass die ELStAM-Daten abrufbar sind.

Ist dies nicht der Fall, ist der Arbeitgeber verpflichtet die Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI zu berechnen.

Betriebliche Altersversorgung – Verbeitragung im Todesfall

Wird eine Direktversicherung nach dem Tod des Arbeitnehmers an ein im Todesfall bezugsberechtigtes Kind nach § 48 SGB VI ausgezahlt, das im Zeitpunkt des Versicherungsfalls bereits das 27. Lebensjahr vollendet hat, muss es auf die Leistungen keine Beiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

Eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung ist bei typisierender Betrachtung dann nicht mehr zur Hinterbliebenenversorgung erzielt, wenn das Kind zum Zeitpunkt des Versicherungsfalls die Höchstgrenze von 27 Jahren überschritten hat (§ 48 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI).

Neue Rechtslage seit 01.01.2019 – Neufassung § 12 TzBfG Minijobber

Wie bereits mitgeteilt, muss zwischen Arbeitgeber und Minijobber eine Vereinbarung über zu leistenden Arbeitsstunden schriftlich vorhanden sein. Fehlt diese, dann gilt laut Gesetz eine Zahl von 20 Wochenstunden als vereinbart.

Bei Minijobs auf Abruf muss entweder die Mindest- oder Höchstarbeitszeit schriftlich geregelt sein.

Der Arbeitgeber kann dabei zwischen folgenden Modellen wählen: Er kann

- eine Mindestarbeitszeit vereinbaren und ggf. bis zu 25% mehr abrufen. Er muss in jedem Falle die Mindestarbeitsstunden vergüten.
- eine Höchstarbeitszeit vereinbaren und bis zu 20% weniger abrufen.

Unzulässig ist die Kombination von Mindest- und Höchstarbeitszeit, weil das Gesetz **nur** die Vereinbarung einer Mindest- oder einer Höchstarbeitszeit ermöglicht.

Musterformulierungen können wir Ihnen gerne zur Verfügung stellen. Bitte senden Sie uns eine Mail an bpq-dresden@bpq.de oder rufen Sie uns an unter **+49 351 25477-0**.

Voraussetzung des Anspruchs auf zusätzlichen Urlaub von schwerbehinderten Arbeitnehmer

Wer schwerbehindert ist, ergibt sich aus § 2 Abs. 2 SGB IX. Danach sind solche Menschen schwerbehindert, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 haben.

Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis 50 sind zwar grundsätzlich schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Jedoch gilt dies **nicht** für den erhöhten Urlaubsanspruch.

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 haben Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen pro Urlaubsjahr – dies gilt bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche (§ 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Bei in Teilzeit arbeitenden schwerbehinderten Menschen ist der zusätzliche Urlaubsanspruch entsprechend zu kürzen.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft erst im Laufe des Kalenderjahres festgestellt, so entsteht der Urlaubsanspruch anteilig. Dabei sind Bruchteile ab einem halben Urlaubstag aufzurunden.

Der nicht genommene Urlaub verfällt zum Ende eines Kalenderjahres. Eine Übertragung zum 31.03. des Folgejahres ist nicht möglich.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen (Zusatz-) Urlaub hinzuweisen. Kommt er seinen Informations- und Hinweispflichten nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch in Form des Ersatzurlaubs. Dieser wandelt sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch um (LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2019, Az. 2 Sa 567/18)

Haben Sie hierzu Fragen und wünschen Sie sich einen Gesprächspartner zu diesem Thema, sind wir gerne für Sie da. Bitte senden Sie uns [hier](#) Ihr Anliegen oder rufen Sie uns an **0351 25477-0**.

Ihr BPG-Team in Dresden

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft