



Schorlemerstraße 15  
**48143 Münster**

Telefon: 0251 4175-200/-202/-204

Fax: 0251 4175-205

[magdalene.chall@wlav.de](mailto:magdalene.chall@wlav.de)

[www.wlav.de](http://www.wlav.de)

## *Informationsdienst*

**4/2017**



*Wir bedanken uns herzlich  
für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.*

*Ihnen und Ihrer Familie  
wünschen wir eine besinnliche  
und frohe Weihnachtszeit sowie ein  
glückliches und erfolgreiches neues Jahr.*



## Inhaltsverzeichnis:

Seite

### A. Tariflage

- |                                                             |   |
|-------------------------------------------------------------|---|
| 1. Kündigung Lohntarifvertrag für Waldarbeiter              | 3 |
| 2. Mindestentgelt-Tarifvertrag Landwirtschaft und Gartenbau | 3 |
| 3. Bundesempfehlung Landarbeiter                            | 4 |

### B. Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

#### I. Arbeitsrecht

- |                                                                                                        |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Informationsblatt zur Betriebsprüfung durch den Zoll                                                | 4 |
| 2. Weihnachtsgeld-Gratifikation                                                                        | 5 |
| 3. Gesetzliche Feiertage im Dezember 2017 und im Jahr 2018                                             | 5 |
| 4. Beschäftigung von ukrainischen Bürgern in Polen und Deutschland<br>– Informationen zur Karta Polaka | 6 |

#### II. Sozialrecht

- |                                                                                              |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Sachbezugswerte für das Jahr 2018 ( <b>Anlage</b> )                                       | 6 |
| 2. Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der<br>Sozialversicherung für das Jahr 2018 | 6 |
| 3. Polnische ZUS informiert über Änderungen zum Jahreswechsel                                | 7 |
| 4. Änderung der Umlagesätze bei der Minijob-Zentrale zum 01.01.2017                          | 8 |
| 5. Unfallverhütungsvorschrift VSG 1.2 zum 01.01.2018 geändert                                | 8 |

#### III. Steuerrecht

- |                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Weihnachtsgeld als pauschalbesteuerte Erholungshilfe | 10 |
|------------------------------------------------------|----|

### C. Rechtsprechungsübersicht

- |                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Kündigungsfrist kann auch zu lang sein                                         | 11 |
| 2. Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen              | 12 |
| 3. Grobe Beleidigung – fristlose Kündigung auch im langjährigen Arbeitsverhältnis | 13 |

### D. Verschiedenes

- |                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 1. Vorankündigung: Informationsveranstaltungen 2018 | 14 |
|-----------------------------------------------------|----|

## A. Tariflage

### 1. Kündigung Lohntarifvertrag für Waldarbeiter

Der Lohntarifvertrag für die in den Privatforsten im Lande Nordrhein-Westfalen beschäftigten Waldarbeiter vom 28. Januar 2016 wurde fristgerecht zum 31. Dezember 2017 gekündigt. Ein Verhandlungstermin wurde bisher nicht vereinbart. Damit gelten rechtlich die Wirkungen des bisherigen Tarifvertrages weiter fort, solange ein neuer Lohntarifvertrag nicht abgeschlossen wurde.

Über die Forderungen der IG Bauen-Agrar-Umwelt bzw. den Stand der Tarifverhandlungen werden wir im nächsten Info-Dienst berichten.

### 2. Mindestentgelt-Tarifvertrag Landwirtschaft und Gartenbau

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag zur Regelung für Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestentgelt) vom 29. August 2014 endet zum 31. Dezember 2017. Dadurch ergeben sich vor allem folgende Änderungen:

1. Ab dem 1.1.2018 gilt auch für den Bereich der Landwirtschaft und des Gartenbaus der gesetzliche Mindestlohn. Er beträgt zurzeit 8,84 Euro/h. Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 1.1.2019 erhöht.
2. Bei Saisonarbeitnehmern ist es ab 1.1.2018 möglich, Sachbezüge für Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn anzurechnen.  
Dabei gelten als **Saisonarbeiter** Beschäftigte,
  - die befristet bei einem im Inland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und
  - Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während derer der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt.

Das trifft in den Bereichen der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau insbesondere auf Erntehelfer zu, zudem auf Beschäftigte im Tourismus, insb. in Gaststätten und Hotels (z.B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z.B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z.B. Ausflugslokale).

Bei diesen Saisonbeschäftigten ist eine Anrechnung von Kost und Logis entsprechend § 107 Abs. 2 GewO unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Anrechnung bestehen.
- Für die Sachleistungen dürfen maximal die Werte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung in Ansatz gebracht werden.
- Die Anrechnung der Sachleistungen darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag (aktuell 1.139,99 €) zugrunde gelegt. Durch die Anrechnung der Sachleistungen muss dem Arbeitnehmer zumindest dieser Nettobetrag verbleiben. Dies gilt grds. auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Monat beginnt oder endet, ist.

3. Unabhängig von dem Beschluss des OLG Hamm aus Oktober 2016 müssen definitiv ab 01.01.2018 Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit nur für Minijobber und kurzfristig Beschäftigte aufgezeichnet werden. Für **versicherungspflichtig Beschäftigte** ist die Arbeitszeit nur dann aufzuzeichnen, wenn sie 8 Stunden kalendertäglich überschreitet bzw. wenn an Sonn- oder Feiertagen gearbeitet wird.

### **3. Bundesempfehlung Landarbeiter**

Wie in den vergangenen Infodiensten dargestellt, ist die Lohntarifvereinbarung für Landarbeiter in allen Bundesländern fristgemäß zum 30.06.2015 von der IG BAU gekündigt worden.

Nachdem Verhandlungen über eine Bundesempfehlung in den vergangenen Jahren mehrfach gescheitert sind, wird nunmehr am 06.12.2017 erneut verhandelt. Über das Ergebnis werden wir Sie unverzüglich unterrichten.

## **B. Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht**

### **I. Arbeitsrecht**

#### **1. Informationsblatt zur Betriebsprüfung durch den Zoll**

Nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz ist der Zoll zuständig für Prüfungen im Zusammenhang mit Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Seit dem 01.01.2015 ist dem Zoll auch die Prüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz übertragen worden.

Bei Prüfungen durch den Zoll bzw. der zuständigen Finanzkontrolle Schwarzarbeit stellen sich für den Unternehmer und seine Mitarbeiter immer wieder Fragen zum Ablauf und Inhalt der Prüfung.

Das auf unserer Internetseite [www.wlav.de](http://www.wlav.de) im Mitgliederservice ebenfalls eingestellte Informationsblatt gibt einen Überblick über Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers bei einer Prüfung, Aufgaben des Zolls hierbei und weitere Informationen, die im Zusammenhang mit der Prüfung des Betriebes stehen.

## **2. Weihnachtsgeld-Gratifikation**

Eine Gratifikation in Gestalt einer Weihnachtsgeldzahlung ist eine Sonderzuwendung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer. Wenn kein Tarifvertrag zur Anwendung kommt und auch im Arbeitsvertrag nichts hierzu vereinbart wurde, kann ein Weihnachtsgeld nicht beansprucht werden. Als Anspruchsgrundlage kommt regelmäßig nur die sogenannte „betriebliche Übung“ in Betracht.

Unter „betrieblicher Übung“ versteht die Rechtsprechung die „regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, dass ihm die in Rede stehende Leistung auch künftig und auf Dauer gewährt werden soll“. Dabei besteht die Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Zahlung von Weihnachtsgeld zur Verbindlichkeit für den Arbeitgeber wird. Hat der Arbeitgeber seiner Belegschaft über drei Jahre hinweg Weihnachtsgeld gewährt, ohne diese Zahlung unter einen „Freiwilligkeitsvorbehalt“ zu stellen, hat der Arbeitnehmer nach dem dritten Jahr einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld für die Zukunft.

Soll das Entstehen eines Anspruchs auf Weihnachtsgeld verhindert werden, muss der „Freiwilligkeitsvorbehalt“ vom Arbeitgeber erklärt werden. Der Arbeitgeber muss dabei dem Arbeitnehmer bei der Gewährung jeder einzelnen Gratifikation unmissverständlich kundtun, dass das Weihnachtsgeld freiwillig gezahlt wird und zukünftig kein Anspruch auf diese Sonderzuwendung entsteht. Aus Nachweisgründen empfiehlt sich stets, den Freiwilligkeitsvorbehalt schriftlich zu erklären (z.B. auf der entsprechenden Lohnabrechnung). Eine solche vorformulierte Erklärung erhalten Sie auf Anfrage in unserer Geschäftsstelle.

Viele Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes belegen, dass es wichtig ist, eine freiwillige Leistung nur mit einem entsprechenden Freiwilligkeitsvorbehalt zu gewähren.

## **3. Gesetzliche Feiertage im Dezember 2017 und im Jahr 2018**

<u>1. Weihnachtstag 2017:</u>	25.12.2017, Montag
<u>2. Weihnachtstag 2017:</u>	26.12.2017, Dienstag
<u>Neujahr:</u>	01.01.2018, Montag
<u>Karfreitag:</u>	30.03.2018, Freitag
<u>Ostermontag:</u>	02.04.2018, Montag
<u>Tag der Arbeit:</u>	01.05.2018, Dienstag
<u>Christi Himmelfahrt:</u>	10.05.2018, Donnerstag
<u>Pfingstmontag:</u>	21.05.2018, Montag
<u>Fronleichnam:</u>	31.05.2018, Donnerstag
<u>Tag der Deutschen Einheit:</u>	03.10.2018, Mittwoch
<u>Allerheiligen:</u>	01.11.2018, Donnerstag
<u>1. Weihnachtstag:</u>	25.12.2018, Dienstag
<u>2. Weihnachtstag:</u>	26.12.2018, Mittwoch

#### **4. Beschäftigung von ukrainischen Bürgern in Polen und Deutschland** **Informationen zur Karta Polaka**

In den vergangenen Wochen konnte man der Presse vermehrt Berichte über die Beschäftigung von ukrainischen und weißrussischen Staatsbürgern in Polen und eine eventuelle Beschäftigung in Deutschland entnehmen. Wir möchten in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass Drittstaatsangehörige wie z.B. Ukrainer, die Inhaber einer "Karta Polaka" sind, sich in Polen aufhalten und dort eine Beschäftigung ausüben dürfen. Die Karta Polaka ist jedoch eine nationale Karte und berechtigt nicht zu einer Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Personen aus Drittstaaten können in Deutschland grundsätzlich nur eine Beschäftigung aufnehmen, wenn dieser Beruf auf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (Mangelberufe) aufgeführt ist oder wenn die Person an speziellen Beschäftigungsprogrammen der Bundesagentur für Arbeit teilnimmt (z.B. Gastarbeitnehmerverfahren, Ferienbeschäftigung für Studenten ausländischer Hochschulen).

Allerdings können die Inhaber einer Karta Polaka, die eine Daueraufenthaltsgenehmigung haben (diese kann bereits unmittelbar nach Ankunft in Polen beantragt werden), nach einjährigem ununterbrochenem Aufenthalt in Polen die polnische Staatsangehörigkeit erlangen. Ist dies erfolgt, gelten sie von der Nationalität her als polnische Bürger. Mit Erlangung der polnischen Staatsbürgerschaft kann die Person grundsätzlich jederzeit in Deutschland einreisen. Des Weiteren berechtigt sie das zur Aufnahme jedweder Beschäftigung in Deutschland.

Weitere Informationen zur "Karta Polaka" können der folgenden Internetseite des Europäischen Rates entnommen werden:

<http://www.consilium.europa.eu/prado/de/POL-PN-02001/index.html>

## **II. Sozialrecht**

### **1. Sachbezugswerte für das Jahr 2018**

Die Sachbezugswerte 2018 stehen nun endgültig fest. Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 24. November 2017 der „Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung und anderer Verordnungen“ zugestimmt. Die Sachbezugswerttabellen 2018 fügen wir als **Anlage** bei.

### **4. Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Sozialversicherung für das Jahr 2018**

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 3.11.2017 der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018 zugestimmt. Damit stehen die Werte in der Sozialversicherung fest, die ab 1.1.2018 im Versicherungsrecht und im Beitragsrecht der Krankenversicherung sowie in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

### Beitragsbemessungsgrenzen

<b>West</b>				
	2018 jährlich	2018 monatlich	2017 jährlich	2017 monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	78.000 €	6.500 €	76.200 €	6.350 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	96.000 €	8.000 €	94.200 €	7.850 €
Kranken- und Pflegerversicherung *	53.100 €	4.425 €	52.200 €	4.350 €

<b>Ost</b>				
	2018 jährlich	2018 monatlich	2017 jährlich	2017 monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	69.600 €	5.800 €	68.400 €	5.700 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	85.800 €	7.150 €	84.000 €	7.000 €
Kranken- und Pflegerversicherung *	53.100€	4.425 €	52.200 €	4.350 €

\*zur Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung vgl. § 223 Abs. 3 SGB V

### Bezugsgrößen

#### Alte Bundesländer:

36.540 € pro Jahr bzw. 3.045 € pro Monat (2017 = 35.700 € bzw. 2.975 €).

#### Neue Bundesländer:

32.340 € pro Jahr bzw. 2.695 € pro Monat (2017 = 31.920 € bzw. 2.660 €).

Der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen **Krankenversicherung** ist auf **14,6 % festgeschrieben**. Der **Arbeitgeberanteil** beträgt **unverändert 7,3 %**. Die Krankenkassen haben die Möglichkeit, einen kassenindividuellen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag zu erheben. **Arbeitnehmer** haben diesen kassenindividuellen Zusatzbeitrag **zusätzlich** zum gesetzlichen Arbeitnehmeranteil in Höhe von **7,3 % zu tragen**. Die Höhe des Zusatzbeitrags hängt davon ab, wie wirtschaftlich eine Krankenkasse arbeitet.

### **Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung**

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Absatz 6 SGB V (Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung für das Jahr 2018 beträgt 59.400 € (2017 = 57.600 €).

Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Absatz 7 SGB V für das Jahr 2018 beträgt 53.100 € (2017 = 52.200 €).

### **3. Polnische ZUS informiert über Änderungen zum Jahreswechsel**

**Von der polnischen ZUS werden derzeit alle dort gemeldeten Arbeitgeber über Änderungen zum Jahreswechsel informiert.**

Das Schreiben wird allerdings nur in polnischer Sprache versandt. Wir haben die Übersetzung des Schreibens veranlasst. Der Übersetzung ist zu entnehmen, dass zum 01.01.2018 jedem der bei der ZUS gemeldeten Arbeitgeber eine individuelle Kontonummer zugewiesen wird. Auf dieses Konto sind dann alle an die ZUS abzuführenden Beiträge zu überweisen. Die Aufteilung auf die einzelnen Versicherungszweige nimmt die ZUS dann eigenständig vor.

Ferner informiert die ZUS in ihrem Schreiben über neue Grundsätze bei der Beitragsbegleichung offener älterer und aktueller Beitragsforderungen. Demnach werden eingegangene Beitragszahlungen zuerst für die Begleichung der Forderungen mit dem ältesten Fälligkeitsdatum eingesetzt. Reicht der eingegangene Betrag für die Begleichung weiterer Forderungen, werden diese aufsteigend mit dem Fälligkeitsdatum bedient.

Das Schreiben der ZUS in polnischer und die Übersetzung in deutscher Sprache haben wir auf unserer Internetseite [www.wlav.de](http://www.wlav.de) im Mitgliederservice eingestellt.

#### **4. Änderung der Umlagesätze bei der Minijob-Zentrale zum 1. Januar 2018**

Ab dem 1. Januar 2018 ändern sich die Umlagesätze zur Arbeitgebersversicherung der Minijob-Zentrale für geringfügig Beschäftigte. Diese betragen dann:

Umlage 1: 0,90 % (Erstattung bei Krankheitsfall, gleichgeblieben)

Umlage 2: 0,24 % (Erstattung bei Mutterschaft; bisher 0,30 %).

Die Erstattungsleistungen betragen unverändert 80 % (U1) bzw. 100 % (U2).

Sofern der Minijob-Zentrale ein Dauer-Beitragsnachweis vorliegt, wird dieser ab dem Beitragsmonat Januar 2018 automatisch angepasst. Werden die Abgaben monatlich vom Arbeitgeber überwiesen, müssen die neuen Umlagesätze erstmals zur Fälligkeit am 24. Januar 2018 angewendet werden.

Weiterhin gibt es Änderungen für die Ausfüll-Software sv.net. Zum 01. Januar 2018 schaltet die ITSG das Programm sv.net/classic ab. Zur Verfügung steht dann das neue sv.net/comfort in einer kostenlosen Version und einer kostenpflichtigen Premium-Version. Weitere Informationen hierzu bietet folgender Link:

<http://itsg.de/oeffentliche-services/sv-net/aktuelles-von-sv-net/#Änderungen>

#### **5. Unfallverhütungsvorschrift VSG 1.2 zum 01.01.2018 geändert.**

Die Vertreterversammlung der SVLFG hat in ihrer Sitzung am 18. Oktober 2017 die geänderte VSG 1.2 "Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung" beschlossen.



Die VSG 1.2 regelt die Anforderungen an eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Arbeitnehmern in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau. Sie gilt für Unternehmer, die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen haben.

In der Landwirtschaft kann zwischen der Regelbetreuung (Bestellung externer Fachkräfte/Betriebsärzte) und dem Alternativen Betreuungsmodell gewählt werden, wenn das Unternehmen in der Regel bis zu 20 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt ständig beschäftigt. Für Unternehmen mit mehr Arbeitnehmern ist die Regelbetreuung verpflichtend. Bisher liegt diese Grenze bei 15 Arbeitnehmern bzw. bei 40 Arbeitnehmern im Gartenbau.

Wählt der Unternehmer das alternative Betreuungsmodell, muss er einen Grund- und Aufbaulehrgang (3 bzw. 2 Tage) absolvieren. Nach erfolgreichem Abschluss des Grundlehrgangs wird der Unternehmer von der Verpflichtung zur Regelbetreuung befreit. Hat der Unternehmer erfolgreich den Grund- und Aufbaulehrgang absolviert, muss er regelmäßig, mindestens jedoch alle fünf Jahre an Fortbildungsveranstaltungen der SVLFG teilnehmen.

Vermittelt werden grundlegende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Kenntnisse sowie fachliche und produktionstechnische Erfordernisse des Arbeitsschutzes. Nach Abschluss der Lehrgänge kann der Unternehmer eigenständig anhand der im Betrieb durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen entscheiden, ob er externe Fachkräfte (Sicherheitsfachkraft/Betriebsmediziner/Mitarbeiter des Technischen Aufsichtsdienstes der SVLFG) zur Unterstützung einbezieht oder die notwendigen Gefährdungen im Unternehmen selbst erkennt und deren Behebung veranlasst.

Gegenüber der aktuellen Version der VSG 1.2 wurde die Ermittlung des Betreuungsaufwandes für die Regelbetreuung deutlich vereinfacht. Müssen derzeit alle im Betrieb vorkommenden Belastungen für jeden Mitarbeiter einzeln ermittelt werden (z.B. Vibration, Lärm, Stäube, Gefahrstoffe), erfolgt künftig eine Einordnung der Mitarbeiter entsprechend ihres Hauptein-satzbereiches in einen Wirtschaftszweig und somit die Festlegung in eine Betreuungsgruppe. Für jede der 3 Betreuungsgruppen ist der sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Be-treuungsaufwand festgelegt. Dabei kann der Unternehmer künftig selbst über die Aufteilung der Zeiten auf Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entscheiden. Es muss lediglich ein Mindestanteil von 20 % der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr pro Beschäftigtem, für jeden Leistungserbringer gewährleistet werden.

### **Regelung für Saisonarbeitskräfte**

In der aktuellen VSG 1.2 werden Saisonarbeitnehmer nicht berücksichtigt. Mit der Änderung zum 1.1.2018 werden diese in die VSG 1.2 einbezogen. Das gilt jedoch nicht bei der Ermittlung der regelmäßig im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer zur Feststellung, ob das LUV-Modell angewandt werden kann. Hier werden Saisonarbeitnehmer nicht angerechnet. Sie finden jedoch Berücksichtigung bei der Ermittlung der Höhe des Betreuungsaufwandes bei Anwendung der Regelbetreuung.

Die VSG liegt derzeit beim Bundesarbeitsministerium zur Genehmigung. Sobald uns die genehmigte Version vorliegt, kann diese auf der Homepage der SVLFG eingesehen werden.

### III. Steuerrecht

#### Weihnachtsgeld als pauschalbesteuerte Erholungshilfe

Eine Möglichkeit, um Sonderzahlungen an Ihre Mitarbeiter auszuführen, ist die seit vielen Jahren existierende Erholungsbeihilfe, die vom Arbeitgeber freiwillig seinen Mitarbeitern gewährt werden kann. Gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem pauschalen Steuersatz in Höhe von 25 v. H. erheben. In diesem Falle erfolgt keine Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen. Dies gilt bei der Gewährung von Erholungshilfen, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, die Beiträge von

156 Euro für den Arbeitnehmer  
104 Euro für dessen Ehegatten,  
52 Euro für jedes Kind

nicht übersteigen.

Zudem muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Beihilfen **zu Erholungszwecken** verwendet werden. Nach einer Verfügung der Oberfinanzdirektion Hannover aus dem Jahr 1989 – gegen die bisher nach unseren Erkenntnissen keine Einwände erhoben wurden – reicht als Nachweis der zweckgebundenen Verwendung durch den Arbeitnehmer aus, wenn die Beihilfe im zeitlichen Zusammenhang mit Erholungsmaßnahmen gewährt wird. Bei einem Urlaub ist es dabei gleichgültig, ob der Urlaub zu Hause verbracht oder eine Urlaubsreise unternommen wird.

Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Zahlung der Beihilfe und der Erholungsmaßnahme des Arbeitnehmers kann angenommen werden, wenn die Erholungsmaßnahme (z.B. der Erholungsurlaub) innerhalb von drei Monaten vor oder nach der Auszahlung der Beihilfe beendet bzw. begonnen wurde oder aber innerhalb dieses Zeitraumes eine Anzahlung auf eine bereits fest vereinbarte Erholungsmaßnahme (z.B. Buchung einer Erholungsreise) nachgewiesen wird. In den Fällen, in denen dieser zeitliche Zusammenhang gewahrt ist, kann von einer schriftlichen Bestätigung des Arbeitnehmers über die zweckgebundene Verwendung der Beihilfe abgesehen werden.

In den Fällen, in denen der zeitliche Zusammenhang nicht gegeben ist, bedarf es zumindest einer schriftlichen Erklärung des Arbeitnehmers über die zweckentsprechende Verwendung der Beihilfe. Im Hinblick darauf, dass der Urlaub für die Pauschalierung unschädlich ebenso zu Hause verbracht werden kann, ist die Aufbewahrung von Belegen durch den Arbeitnehmer nicht erforderlich. Sollte eine weitergehende Nachweispflicht durch Lohnsteueraußenprüfungen erfolgen, z. B., indem zur Erfüllung der Nachweispflicht das Vorlegen der Hotelrechnung verlangt wird, sollte das unter Hinweis auf obige Entscheidung durch den Steuerberater zurückgewiesen werden.

Eine Verrechnung von vertraglich gewährten Sonderzuwendungen (z.B. Jahressonderzahlung) mit einer Erholungsbeihilfe darf nicht erfolgen. Auch eine Barlohnnumwandlung einer vertraglich oder tariflich zustehenden Zahlung kann nicht zu Gunsten einer in bar gezahlten Erholungsbeihilfe erfolgen, da vertraglich vereinbarte Leistungen nicht freiwillig erbracht werden.

## C. Rechtsprechungsübersicht

### 1. Kündigungsfrist kann auch zu lang sein

Arbeitnehmer freuen sich oft über einen langen Kündigungsschutz. Er kann sie aber auch gegen ihren Willen an die Firma ketten. Das Bundesarbeitsgericht stellt nun fest: Überlange Fristen muss man sich nicht gefallen lassen.

Der verhandelte Fall war allerdings extrem. Ein Speditionskaufmann hatte gekündigt und sollte nun laut Arbeitsvertrag noch drei Jahre an die Firma gekettet sein, bevor er wirklich gehen durfte.

So eine Regelung sei unzumutbar, erklärten die Richter. Sie schränke die berufliche Bewegungsfreiheit von Arbeitnehmern unangemessen ein.

Bislang galt in der Rechtsprechung: Lange Kündigungsfristen sind in Ordnung, solange sie für beide Seiten gelten. Wird also ein Arbeitnehmer so fest an einen Betrieb gebunden, dann muss die gleiche Frist auch für Kündigungen durch die Firma gelten. Das bringt dem Mitarbeiter Sicherheit.

Trotzdem sprachen die Richter in diesem Fall von einer „unangemessenen Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben“.

**Ein Beispiel:** Kündigt die Unternehmensleitung einen Arbeitnehmer mit dreijähriger Frist und stellt ihn für diesen Zeitraum bei vollem Gehalt von der Arbeit frei, kann sie damit dessen Karriere nachhaltig beschädigen. Denn in dieser Zeit kann er praktisch nirgendwo anders anheuern und verliert fachlich den Anschluss. Je nach Branche steht er danach da, als wäre er drei Jahre arbeitslos gewesen.

Im konkreten Fall aus Sachsen allerdings hatte der Speditionskaufmann selbst gekündigt. Er wollte sich nicht damit abfinden, dass die Firma auf allen Rechnern eine Schnüffelsoftware installierte. Damit kontrolliert sie, ob die Firmenrechner teilweise privat genutzt werden.

Die lange Kündigungsfrist war Teil einer Zusatzvereinbarung, die der Mann 2012 unterschrieben hatte: Er bekam eine kräftige Gehaltserhöhung von mindestens 1000 Euro, aber zum Paket gehörte auch die lange Kündigungsfrist. Als er dann 2014 mit kürzerer Frist kündigte, verklagte ihn die Spedition.

Der Fall landete schließlich vor dem Landesarbeitsgericht in Sachsen und vor dem Bundesarbeitsgericht. Beide gaben dem Kaufmann Recht und wiesen die

Klage ab: Der Nachteil für den Arbeitnehmer aufgrund der langen Frist sei auch nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen worden. (BAG vom 26.10.2017, AZR 158/16)

## **2. Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen**

Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Hinsichtlich der Frage, in welchem Umfang und welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als "üblich" und damit unpfändbar anzusehen sind, kann an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden, befand jetzt das Bundesarbeitsgericht. Es stellte in diesem Zusammenhang auch klar, dass Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sogenannte Vorfestarbeit dagegen der Pfändung nicht entzogen seien

### **Streit über Höhe der pfändbaren Vergütung**

Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten, die Sozialstationen betreibt, als Hauspflegerin. Nach einem zwischenzeitlich aufgehobenen Insolvenzverfahren befand sich die Klägerin in der sogenannten Wohlverhaltensphase, in der sie ihre pfändbare Vergütung an einen Treuhänder abgetreten hatte. Im Zeitraum Mai 2015 bis März 2016 führte die Beklagte von der jeweiligen Nettovergütung der Klägerin den sich aus ihrer Sicht ergebenden pfändbaren Teil der Vergütung an den Treuhänder ab. Dabei berücksichtigte sie auch die an die Klägerin gezahlten tarifvertraglichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit als pfändbar. Die Klägerin, die diese Zuschläge als unpfändbare Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO ansieht, begehrt von der Beklagten Zahlung von insgesamt 1.144,91 Euro, die diese zu viel an den Treuhänder abgeführt habe. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

### **BAG bejaht Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen**

Das BAG hat auf die Revision der Beklagten hin das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg aufgehoben und das Verfahren zurückverwiesen. Die Erfurter Richter stellten zunächst fest, dass die Vorinstanzen zutreffend angenommen hätten, dass Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit Erschwerniszulagen im Sinn von § 850a Nr. 3 ZPO und deshalb unpfändbar seien. Der Gesetzgeber habe in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde. Sonntage und gesetzliche Feiertage stünden indes kraft Verfassung (Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 139 WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz ordne an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit gehe der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet werde, so das BAG.

### **Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit wegen Gläubigerinteressen nicht erfasst**

Eine entsprechende gesetzgeberische Wertung gibt es nach Ansicht des BAG für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit nicht. Zudem sei zu berücksichtigen, dass die Sonderregelung des § 850a ZPO zwar dem Schuldnerschutz diene und diesem einen größeren Teil seines Nettoeinkommens als unpfändbar belassen wolle. Angesichts der ebenso in den Blick zu nehmenden Gläubigerinteressen bedürfe die in § 850a Nr. 3 ZPO geregelte Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen aber einer sachlichen Begrenzung. Das BAG konnte den Fall nicht abschließend entscheiden, da zur genauen Höhe der zu Unrecht an den Treuhänder abgeführten Vergütung eine weitere Sachaufklärung erforderlich ist.

(Urteil vom 23.08.2017, Az.: 10 AZR 859/16).

### **3. Grobe Beleidigung – fristlose Kündigung auch im langjährigen Arbeitsverhältnis**

Wer seinen Chef als „soziales Arschloch“ bezeichnet, muss damit rechnen, dass er diesen zukünftig nur noch von hinten sieht. Eine solche Beleidigung des Geschäftsführers kann auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis in einem familiengeführten Kleinbetrieb ohne vorherige Abmahnung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden.

In einem Betrieb war es zu einem Wortwechsel zwischen dem Kläger und dem Vater der Geschäftsführer, der früher den Betrieb geführt hatte, gekommen. Ob dieser auf eine Frage etwas sarkastisch reagiert hat, ist streitig. Der Kläger verließ grußlos den Raum. Am nächsten Morgen äußerte der Kläger gegenüber den Geschäftsführern, dass XY gerne den Chef raushängen lasse und dass sich dessen Vater ihm gegenüber wie ein „Arsch“ benommen habe. XY sei auf dem besten Wege, seinem Vater den Rang abzulaufen. Auf die Worte des Klägers: „Dann kündigt mich doch!“ erwiderte der Geschäftsführer: „Damit wir dann als soziale Arschlöcher dastehen“. Der Kläger antwortete, dass die Firma dies sowieso schon sei. Nach dem Gespräch arbeitete der Kläger zunächst noch weiter und wurde abends für drei Tage von der Arbeit freigestellt. Als sich der Kläger dann noch nicht entschuldigt hatte, kündigte der Arbeitgeber fristlos, hilfsweise ordentlich.

Der Kläger wandte sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen diese Kündigung. Seine Äußerungen seien durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Er habe aus einem Affekt heraus gehandelt und sei provoziert worden. Die Klage war sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht erfolglos. Bei groben Beleidigungen kann sich ein Arbeitnehmer nicht auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung berufen. Die Äußerungen des Geschäftsführers und des Vaters stellen keine Provokationen dar. Von besonderem Gewicht ist die 16-stündige Zeitspanne zwischen den beiden Gesprächen, die eine Affekthandlung ausschließt. Einer Abmahnung bedurfte es hier gerade wegen der fehlenden Entschuldigung und der auch noch in der Berufungsverhandlung fehlenden Einsicht des Klägers, sich gegenüber dem Arbeitgeber falsch verhalten zu haben, nicht.

## D. Verschiedenes

### 1. Vorankündigung Informationsveranstaltungen WLAV

Die Termine für unsere Informationsveranstaltungen für alle Betriebe mit Arbeitskräften kündigen wir wie folgt an:

**Donnerstag, den 15. Februar 2018, 14.00 Uhr**  
Der Wiener Hof  
Hammer Strasse 1  
**59457 Werl**

**Dienstag, den 20. Februar 2018, 14.00 Uhr**  
Gasthof zur Post  
Hauptstrasse 13  
**33758 Schloß Holte Stukenbrock**

**Donnerstag, den 22. Februar 2018, 14.00 Uhr**  
Haus Waldfrieden  
Börnste 20  
**48249 Dülmen**



Marion von Chamier  
Geschäftsführerin/Rechtsanwältin  
(Syndikusrechtsanwältin)

.....  
**Unfallverhütung**  
.....

*Wie in den vergangenen Jahren möchten wir Sie auf die Wichtigkeit der Unfallverhütung hinweisen. Beachten Sie bitte unbedingt bei allen betrieblichen Arbeitsabläufen, dass Arbeitsunfälle auf jeden Fall zu vermeiden sind. Arbeitsunfälle verursachen nicht nur bei den Betroffenen Schmerzen und nicht selten auch jahrelange körperliche Beeinträchtigungen, sondern bringen in die Familien auch großes Leid, das nicht mit finanziellen Entschädigungen auszugleichen ist.*

\*\*\*\*\*