



**Ulrike Domann-Mohr**  
Steuerberaterin  
Am Zollhaus 18

**36269 Philippsthal**

Tel.: 06620 91 85 458  
Fax: 06620 91 86 978  
Email: [info@domann-mohr.de](mailto:info@domann-mohr.de)  
Web: [www.domann-mohr.de](http://www.domann-mohr.de)

Öffnungszeiten von Montag - Freitag:  
8.00 – 13.00 & 14.00 – 16.30 Uhr  
sowie nach Vereinbarung

## MANDANTENINFORMATION – II. Quartal 2019

### 1. Pkw-Überlassung auch zur privaten Nutzung an Minijobber

Ehegattenarbeitsverhältnisse sind in der Praxis üblich und können zu steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen führen. Sie müssen jedoch dafür dem sog. Fremdvergleich standhalten.

Mit Urteil vom 27.9.2017 traf das Finanzgericht Köln (FG) eine für die Praxis überraschende Entscheidung. Danach ließ es die Kosten für einen Dienstwagen auch dann als Betriebsausgaben zu, wenn dieser dem Ehegatten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Minijob) überlassen wird.

Im entschiedenen Fall beschäftigte ein Unternehmer seine Ehefrau im Rahmen eines Minijobs als Büro-, Organisations- und Kurierkraft für 400 € monatlich. Er überließ ihr hierfür einen Pkw, den sie auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil der privaten Nutzung wurde mit 1 % des Kfz-Listenneupreises (hier 385 €) monatlich angesetzt und vom Arbeitslohn der Ehefrau abgezogen (sog. Barlohnnumwandlung).

Das Urteil des FG landete erwartungsgemäß vor dem Bundesfinanzhof (BFH), der in seiner Entscheidung vom 10.10.2018 wie folgt Stellung nahm: Die Überlassung eines Dienstwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung des Arbeitnehmers ist im Rahmen eines geringfügigen – zwischen Ehegatten geschlossenen – Beschäftigungsverhältnisses nicht üblich und daher auch steuerlich nicht anzuerkennen.

Ein Arbeitgeber wird bei der unternehmerischen Gewinnerwartung einzubeziehender Betrachtungsweise nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug auch zur Privatnutzung zur Verfügung zu stellen, wenn nach einer überschlägigen, vorsichtigen Kalkulation der sich für ihn hieraus ergebende tatsächliche Kostenaufwand (u. a. auch Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des vertraglich vereinbarten Bar Lohns als wertangemessene Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft anzusehen ist.

Je geringer der Gesamtvergütungsanspruch des Arbeitnehmers ist, desto eher erreicht der Arbeitgeber die Risikoschwelle, nach der sich wegen einer nicht abschätzbaren intensiven Privatnutzung die Fahrzeugüberlassung als nicht mehr wirtschaftlich erweist.

### 2. Private Nutzung betrieblicher Fahrräder steuerfrei – die Zweite

In der Mandanteninformation I/2019 berichteten wir kurz über die steuerliche Behandlung der Überlassung von betrieblichen Fahrrädern und Elektrofahrrädern an Arbeitnehmer.

Das Einkommensteuergesetz stellt diese Nutzung **seit dem 1.1.2019 steuerfrei**. Die Steuerbefreiung ist auf drei Jahre befristet. Sie ist letztmals für den Veranlagungszeitraum 2021 anzuwenden sowie beim Steuerabzug vom Arbeitslohn auf Vorteile, die in einem vor dem 1.1.2022 endenden Lohnzahlungszeitraum oder als sonstige Bezüge vor dem 1.1.2022 zugewendet werden. Der Anschaffungszeitpunkt für das betriebliche Fahrrad ist unerheblich. Entscheidend ist allein die Überlassung im Begünstigungszeitraum.

Es wird die „Überlassung“ (auch zur privaten Nutzung) „eines“ Fahrrads an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber gefördert. Die „Übereignung“ eines Fahrrads durch den Arbeitgeber ist weiterhin in Höhe des geldwerten Vorteils steuerpflichtig.

**Voraussetzung der Steuerbefreiung ist jedoch, dass die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Gehaltsumwandlungen will der Gesetzgeber nicht fördern.**

Diese neue Steuerbefreiung gilt nicht für solche Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (wie z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt). Für diese gelten die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung - also die neue eingeführte 0,5%-Regelung.

Beim Arbeitgeber ist die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads nicht als private Nutzungsentnahme zu erfassen.

### 3. Anhebung der Gleitzone bei Minijobbern ab 1.7.2019

Liegt das Arbeitsentgelt von Geringverdienern über der 450-€-Grenze, kommen sie in die sog. Gleitzone und werden voll sozialversicherungspflichtig. Der Vorteil eines Minijobs in der sog. Gleitzone liegt jedoch darin, dass für ihn nur verringerte „Arbeitnehmerbeiträge“ anfallen.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz wird die bisherige „Gleitzone“ zu einem sozialversicherungsrechtlichen „Übergangsbereich“ weiterentwickelt. **Zusätzlich führen die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen.**

Zum 1.7.2019 erhöht sich die Minijob-Obergrenze von 850 € auf 1.300 €. Für Arbeitgeber ändert sich mit den Neuregelungen mit Blick auf die Beitragspflicht nichts. Sie müssen weiterhin für alle vier Sozialversicherungsträger ihren Beitragsanteil zahlen. Der beträgt – unabhängig von den reduzierten Zahlungen für die Arbeitnehmer – unverändert die Hälfte der Summe auf der Berechnungsbasis des erzielten Einkommens.

Das bisherige Kennzeichen „Gleitzone“ wird in „Minijob“ geändert. Arbeitgeber müssen eine neue vorausschauende Betrachtung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für betroffene Arbeitnehmer vornehmen. Auf dieser Basis entscheidet sich, ob das Arbeitsentgelt innerhalb des neuen Übergangsbereichs liegt und verminderte Beiträge zu zahlen sind.

Minijobber erwarben in der Vergangenheit geringere Rentenleistungen, weil ihre Rentenversicherungsbeiträge bis 30.6.2019 nicht aus ihrem tatsächlichen Arbeitsentgelt gezahlt werden, sondern aus einer fiktiven reduzierten beitragspflichtigen Einnahme. Dagegen konnten sie aber ihrem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass sie volle Rentenversicherungsbeiträge zahlen möchten. Diese Regelung entfällt ab 1.7.2019. Ab diesem Zeitpunkt werden Entgeltpunkte immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt. **Für den Arbeitgeber entfällt damit die Pflicht die Verzichtserklärungen aufzubewahren. Bestehende Verzichtserklärungen sollten jedoch bis zur nächsten Betriebsprüfung erhalten bleiben.**

In den Entgeltmeldungen ist vom Arbeitgeber ab dem 1.7.2019 zusätzlich das tatsächliche Arbeitsentgelt für Minijobber anzugeben, damit der Rentenversicherungsträger dieses für die Rentenberechnung verwenden kann. Dabei werden die Meldezeiträume bis zum 30.6.2019 und ab 1.7.2019 unterschieden.

### 4. Jobticket auch für Minijobber

Seit dem 1.1.2019 sind Zuschüsse oder Sachbezüge des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer für die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Luftverkehr) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr in voller Höhe lohnsteuer- und damit auch sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn bezahlt werden. Eine Lohn- oder Gehaltsumwandlung ist dagegen steuerschädlich. Diese Regelung gilt auch für Minijobber.

**Beispiel:** Ein Minijobber verdient monatlich bereits 450 €. Eine Gehaltserhöhung würde die 450-€-Grenze überschreiten und den „Minijob“ gefährden. Der Arbeitgeber entschließt sich dafür, seinem Minijobber für die Fahrten zur Arbeit einen Zuschuss in Form eines sog. Jobtickets in Höhe von 50 € zu gewähren.

**Vorteil:** Die Beschäftigung bleibt weiterhin ein Minijob, da es sich bei dem Jobticket um einen lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezug handelt, der nicht die 450-€-Grenze erhöht. In die ab 2019 geltende neue Regelung werden auch private Fahrten im öffentlichen Nahverkehr in die Steuerbefreiung einbezogen.

**Anmerkung:** Aufwendungen für ein Jobticket blieben bisher als Sachbezug nur bis zu einer Freigrenze von monatlich 44 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, steuerpflichtige Beträge pauschal zu versteuern. Mit der neuen Regelung kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern weiter „Gehaltsvorteile“ zukommen lassen, ohne die 450-€-Grenze zu überschreiten oder Pauschalsteuer zu bezahlen.

### 5. Handlungsbedarf bei Minijobbern auf Abruf

Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) wurde die gesetzliche Vermutung zur wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit ab dem 1.1.2019 von zehn auf 20 Stunden erhöht, wenn keine eindeutige Regelung dazu getroffen wurde. Diese Änderung hat gravierende Auswirkungen insbesondere auf „Minijobber auf Abruf“.

**Beispiel:** Eine Arbeitszeit für den Minijobber wurde nicht festgelegt.

- **Bis 31.12.2018:** Bei einem (Mindest-)Stundenlohn von 8,84 € und einer 10-Stunden-Woche kam bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat eine Vergütung in Höhe 382,77 € zum Tragen. Die 450-€-Grenze wurde nicht überschritten.
- **Seit 1.1.2019:** Unter Zugrundelegung des derzeitigen Mindestlohns von 9,19 € sowie einer (vermuteten) Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche kommt bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 795,85 € zum Tragen. Dadurch wird die 450-€-Grenze überschritten und der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig.

**Anmerkung:** Arbeitsverträge mit Minijobbern mit Abrufarbeit ohne Angaben von Arbeitszeiten sollten zwingend zeitnah überprüft und angepasst werden.

**Bitte beachten Sie!** Durch die Anhebung des Mindestlohns kann bei gleicher Stundenzahl auch die 450-€-Grenze überschritten werden. Bis 31.12.2018 konnten Minijobber monatlich rund 50 Stunden (450 / 8,84 €) arbeiten, seit dem 1.1.2019 sind es nur noch rund 48 Stunden (450 / 9,19 €).

### 6. Mehrfachbeschäftigungen bei 450-€-Jobbern

Minijobber dürfen monatlich bis zu 450 € verdienen. Diese Grenze gilt nicht nur für den klassischen 450-€-Minijob, sondern auch für die Prüfung der Berufsmäßigkeit bei kurzfristigen Minijobs. In der Praxis kommt es aber häufig vor, dass mehrere Minijobs nebeneinander ausgeübt werden. Hier gilt es ein paar Spielregeln zu beachten.

**Minijob neben kurzfristigem Minijob:** Hier gilt der Grundsatz, dass nur Beschäftigungen derselben Art zusammenzurechnen sind. Ein Beschäftigter kann einen 450-€-Minijob neben einem kurzfristigen Minijob ausüben. Bei der Prüfung der Einhaltung der Entgeltgrenze sind auch nur die Arbeitsentgelte mehrerer nebeneinander ausgeübter 450-€- oder kurzfristiger Minijobs zusammenzurechnen.

**Minijobwechsel innerhalb eines Kalendermonats:** Endet ein Minijob im Laufe eines Kalendermonats und wird anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ein Minijob aufgenommen, erfolgt für diesen Monat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte.

**Mehrere Minijobs ausschließlich im selben Kalendermonat:** Werden mehrere Minijobs oder kurzfristige Minijobs aufgenommen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden, wird das Entgelt der Minijobs zusammengerechnet. Wird die Grenze von 450 € überschritten, so ist der später aufgenommene Job kein 450-€-Minijob beziehungsweise kein kurzfristiger Minijob. Dies gilt auch dann, wenn die Minijobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden.

## 7. Zuwendungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung – hier „Sensibilisierungswoche“

Zu den Einnahmen eines Arbeitnehmers gehören neben dem Lohn auch sonstige Zuwendungen und Vorteile durch den Arbeitgeber. Wie der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 21.11.2018 entschied, gehören dazu auch die Aufwendungen des Arbeitgebers zu einer sog. „Sensibilisierungswoche“.

Im entschiedenen Fall wurden Arbeitnehmern in einem einwöchigen Seminar Themen rund um einen gesunden Lebensstil vorgestellt. Dabei ging es jedoch nicht um eine Gesundheitsvorsorge zu Gesundheitsbeeinträchtigungen, sondern um präventive Maßnahmen des allgemeinen gesundheitlichen Zustands. Die Teilnahme der Arbeitnehmer war freiwillig. Der Arbeitgeber trug außer den Fahrtkosten sämtliche Aufwendungen.

Entscheidend für den BFH war, dass bei dem Seminar der allgemeine Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessert werden sollte und es keinen besonderen Bezug zu dem Unternehmen bzw. zu berufsspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen gab. Damit lagen keine Vorteile vor, die durch eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers entstehen. Entsprechend qualifizierte er diesen Vorteil als steuerpflichtigen Arbeitslohn.

**Anmerkung:** Übernimmt der Arbeitgeber Maßnahmen zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen seiner Arbeitnehmer, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse liegen, sind diese nicht als Arbeitslohn einzustufen. Liegt eine betriebliche Gesundheitsförderung vor, so ist zudem eine Steuerbefreiung bis zu 500 € pro Jahr möglich. Zum 1.1.2019 wurde die Regelung zur Steuerbefreiung verschärft. Von der Steuer sind jetzt nur noch Maßnahmen mit Zertifizierung durch das Sozialgesetzbuch befreit.

## 8. Kindergeld für Volljährige in Ausbildung mit Erwerbstätigkeit

Ein Anspruch auf Kindergeld für ein Kind, das das 18. aber noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet hat, besteht dann, wenn dieses für einen Beruf ausgebildet wird. Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn es keiner Erwerbstätigkeit nachgeht.

Eine Erwerbstätigkeit mit bis zu 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit, ein Auszubildendenverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis sind hingegen unschädlich.

Haben volljährige Kinder bereits einen ersten Abschluss in einem öffentlich-rechtlich geordneten Ausbildungsgang erlangt, setzt der Kindergeldanspruch voraus, dass der weitere Ausbildungsgang noch Teil einer einheitlichen Erstausbildung ist und die Ausbildung die hauptsächliche Tätigkeit des Kindes bildet.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 11.12.2018 besteht hingegen kein Anspruch auf Kindergeld, wenn von einer berufsbegleitenden Weiterbildung auszugehen ist. Hier steht bereits die Berufstätigkeit im Vordergrund und der weitere Ausbildungsgang wird nur neben dieser durchgeführt.

**Anmerkung:** Ein Indiz für eine berufsbegleitende Weiterbildung stellt die Tatsache dar, dass das Arbeitsverhältnis zeitlich unbefristet oder auf mehr als 26 Wochen befristet abgeschlossen wird und auf eine vollzeitige oder nahezu vollzeitige Beschäftigung gerichtet ist. Auch der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis den erlangten ersten Abschluss erfordert, kann auf eine Weiterbildung im bereits aufgenommenen Beruf hinweisen. Mitentscheidend ist auch, ob sich die Durchführung des Ausbildungsgangs an den Erfordernissen der Berufstätigkeit orientiert (z. B. Abend- oder Wochenendunterricht).

## 9. Stipendien mindern nicht die Werbungskosten für eine Ausbildung

In seiner Entscheidung vom 15.11.2018 musste sich das Finanzgericht Köln (FG) mit der Frage befassen, inwieweit „Stipendien“ von den (vorweggenommenen) Werbungskosten eines Steuerpflichtigen in Zweitausbildung abziehbar sind, wie es im entschiedenen Fall das Finanzamt getan hat.

Das FG kam jedoch zu dem Entschluss, dass die zur Bestreitung des allgemeinen Lebensunterhalts erhaltenen Stipendiumsleistungen nicht die Werbungskosten für eine Zweitausbildung mindern dürfen und reduzierte die Anrechnung des Stipendiums um 70 %. Die Zahlung der Stipendien erfolgt nämlich sowohl für die Kosten der allgemeinen Lebensführung als auch zur Bestreitung von Bildungsaufwendungen. Demnach liegen keine Werbungskosten vor, soweit Bildungsaufwendungen ausgeglichen werden.

Das FG ermittelte die nicht anzurechnenden Beträge anhand der allgemeinen Lebenshaltungskosten eines Studenten. Das Urteil ist rechtskräftig.

## 10. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Beraterhonorare

Eine sog. verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) liegt vor, wenn bei einer Kapitalgesellschaft eine Vermögensminderung (verhinderte Vermögensmehrung) vorgenommen wird, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist und in keinem Zusammenhang zu einer offenen Ausschüttung steht.

I. d. R. wird die Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis dann angenommen, wenn die Kapitalgesellschaft ihrem Gesellschafter oder an eine ihm nahestehende Person einen Vermögensvorteil zuwendet, den sie bei Anwendung der Sorgfalt eines gewissenhaften Geschäftsleiters einem Nichtgesellschafter nicht gewährt hätte.

Ist der begünstigte Gesellschafter ein beherrschender, so kann eine vGA auch dann anzunehmen sein, wenn die Kapitalgesellschaft eine Leistung an ihn oder einen nahen Angehörigen erbringt, für die es an einer klaren, im Voraus getroffenen, zivilrechtlich wirksamen und tatsächlich durchgeführten Vereinbarung fehlt – diese also einen sog. „Fremdvergleich“ nicht standhält.

Eine Vereinbarung über Beraterhonorare, die angesichts der umfänglichen wie unbestimmten Beschreibung der zu erbringenden Beratungsleistungen weder das „Ob“ noch das „Wie“ bzw. „Wann“ der vertraglichen Leistungserbringung bestimmen lässt, hält nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 12.9.2018 einem steuerrechtlichen Fremdvergleich nicht stand. Die Leistungen sind als vGA zu qualifizieren.

Im entschiedenen Fall war den vertraglichen Vereinbarungen kein Zeitpunkt zu entnehmen, bis zu dem ein „vertraglich vereinbarter Erfolg“ („Errichtung eines Rechnungswesens mit Lohn- und Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung und einer DV-gestützten Materialwirtschaft“) eingetreten sein sollte. Hieraus wurde der Schluss gezogen, dass ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter eine derart unkonkrete Vereinbarung mit einem Dritten, der nicht Gesellschafter ist, auch angesichts der sich hieraus ergebenden beträchtlichen finanziellen Verpflichtungen der GmbH, nicht getroffen hätte.

## 11. TERMINSACHE: Zuordnung eines gemischt genutzten Gegenstands/Gebäudes zum Unternehmen

Die Zuordnung eines gemischt genutzten Gegenstands zum Unternehmen – mit entsprechender Vorsteuerabzugsberechtigung – erfordert eine durch Beweisanzeichen gestützte Zuordnungsentscheidung, die zeitnah zu dokumentieren ist.

Der Bundesfinanzhof hat in mehreren Entscheidungen geklärt, dass die Zuordnungsentscheidung spätestens und mit endgültiger Wirkung in einer „zeitnah“ erstellten Umsatzsteuererklärung für das Jahr, in das der Leistungsbezug fällt, nach außen dokumentiert werden kann. Eine zeitnahe Dokumentation kann gegenüber dem zuständigen Finanzamt erfolgen. Der letztmögliche Zeitpunkt hierfür war bis 2018 der 31. Mai des Folgejahres.

Nachdem die gesetzliche Abgabefrist für Steuererklärungen aber um zwei Monate verlängert worden ist, **gilt nun der 31. Juli des Folgejahres. Eine frühere Zuordnung im Rahmen einer Umsatzsteuer-Voranmeldung ist natürlich ebenfalls möglich.**

**Bitte beachten Sie!** Von dieser Regelung sind z. B. Pkw, Gebäude und Photovoltaikanlagen betroffen.

## 12. A1-Bescheinigungen für Auslandsaufenthalte elektronisch anfordern

Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer sind gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit innerhalb der EU/EWR und der Schweiz beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen. Dies bedeutet, dass für jede noch so kurze grenzüberschreitende Dienstreise ab dem ersten Tag eine A1-Bescheinigung erforderlich ist. Das Entsendeformular A1 bescheinigt, welches Sozialsystem für einen Versicherten zuständig ist.

**Seit dem 1.1.2019 ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren über A1-Vordrucke verpflichtend. Für Arbeitgeber/Selbstständige gilt die elektronische Antragsregelung in begründeten Einzelfällen erst ab 1.7.2019.**

Arbeitnehmer müssen die Anträge bei der gesetzlichen Krankenkasse stellen und das Original dieser Bescheinigung bei ihren beruflichen Aufenthalten im Ausland mitführen. Privatversicherte und Selbstständige müssen den Antrag beim zuständigen Rentenversicherungsträger stellen.

**Bitte beachten Sie!** Eine Entsendung liegt nicht nur in den Fällen vor, in denen der Mitarbeiter für eine Dienstreise zur Durchführung eines Projekts im Ausland eingesetzt wird. Auch eine nur kurzzeitige Teilnahme an Messen, Meetings, Workshops, Konferenzen oder Seminaren, d. h. jeder berufliche Grenzübergang, erfordert die Mitführung einer A1-Bescheinigung.

**Anmerkung:** In vielen europäischen Ländern wird das Vorhandensein der A1-Bescheinigung mittlerweile streng kontrolliert und das Fehlen teilweise mit hohen Sanktionen und Bußgeldern bestraft.

## 13. Neues zum Urlaubsrecht

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018. Diese Auffassung bestätigte das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.2.2019.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Die EuGH-Richter entschieden auch, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

---

Mit freundlicher Empfehlung