

# AOK direkt 4-10

für Steuerberater

An: Die Mitglieder der Steuerberaterverbände  
Köln, Düsseldorf und Hamburg e. V.

Von: AOK Rheinland/Hamburg –  
Die Gesundheitskasse

Tipps und  
Infos:

Ihre persönlichen Ansprechpartner vor Ort stehen Ihnen jederzeit zur Beantwortung individueller Fragen gerne mit Rat und Tat zur Seite!

Datum: im April 2010

Seiten: 2 Seiten

## Sehr geehrte Damen und Herren,

in Kooperation mit den Steuerberaterverbänden Köln, Düsseldorf und Hamburg e. V. erhalten Sie die aktuelle Ausgabe von „AOK direkt“.

### AKTUELLES

#### „Büffeln“ auf Kosten des Chefs: Steuer- und Beitragsrecht jetzt vereinheitlicht

Viele Unternehmen fördern – nicht zuletzt auch aus eigenem betrieblichem Interesse – die berufliche Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter, indem sie zum Beispiel deren Kosten für das Absolvieren von berufsbezogenen Studiengängen tragen. Dann allerdings stellt sich stets die Frage, ob die übernommenen Studiengebühren als steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu bewerten sind oder nicht. Und diese Beurteilung in puncto Steuer- und Sozialversicherungsrecht konnte bislang von Fall zu Fall ganz unterschiedlich ausfallen.

Die Finanzbehörden haben die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten auch bisher schon immer dann nicht als steuerpflichtigen Arbeitslohn angesetzt, sofern das fragliche Studium überwiegend betrieblichen Interessen dient. Diese Bedingung wiederum setzt nicht zwingend voraus, dass die Qualifizierung im Rahmen sogenannter dualer Studiengänge erfolgt.

Einen anderen Standpunkt vertraten bislang dagegen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung: Sie gingen grundsätzlich von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt aus, da die

vom Arbeitgeber übernommenen Studiengebühren selbst dann einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten darstellen, wenn die Qualifizierung auch oder sogar überwiegend im betrieblichen Interesse absolviert wird.

Diese unterschiedliche Vorgehensweise hat der Gesetzgeber inzwischen allerdings mit einer Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung beendet, indem er für die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren nunmehr einheitliche Bewertungsmaßstäbe vorgegeben hat. Demnach sind sie grundsätzlich immer dann beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn sie auch steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind.

Damit sie steuer- und somit auch beitragsfrei bleiben, müssen jedoch bestimmte schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegen. Die erforderlichen Festlegungen beziehen sich insbesondere auf folgende Punkte:

- Vertraglich fixiertes Ausbildungsverhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten
- Vertraglich geregelte Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber
- Vorbehalt der Rückforderung der Studiengebühren für den Fall, dass nach Abschluss der Ausbildung keine längerfristige Beschäftigung im Unternehmen aufgenommen wird

## URTEILE IN KÜRZE

### **Keine Schweigepflicht zum Gehalt**

Innerbetriebliche Vereinbarungen über die Verschwiegenheit von Arbeitnehmern über ihr Einkommen sind unwirksam. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat ein Arbeitnehmer das Recht, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Lohnpolitik seines Arbeitgebers bekannt zu machen.

Ein Beschäftigter hatte geklagt, weil sein Unternehmen ihm eine Abmahnung erteilt hatte. Grund hierfür: Der Mitarbeiter habe sich mit einem Kollegen über sein Gehalt unterhalten. Sein Arbeitsvertrag enthielt aber die Vorschrift, „die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln“.

Das LAG verpflichtete den Arbeitgeber, die Abmahnung zurückzunehmen. Die Verschwiegenheitsklausel sei „eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben“. Sie verstoße zudem gegen das Grundgesetz, da sie Mitteilungen über die Lohnhöhe auch gegenüber einer Gewerkschaft verbietet. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Urteils wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen (AZ: 2 Sa 237/09).

### **Umkleiden gehört zur Arbeitszeit**

Wenn Arbeitskleidung Teil des Marketingkonzepts eines Unternehmens ist, gehört das Umziehen zur Arbeitszeit. Das stellte das Bundesarbeitsgericht kürzlich fest.

Die Leitung eines Möbelhauses hatte mehrere Mitarbeiter ermahnt, weil diese zu Feierabend erst nach dem Umziehen die Stechuhr betätigten. Nach Ansicht des Gerichts ist das aber rechtmäßig, wenn die Arbeitskleidung besonders auffällig ist und deshalb von den Beschäftigten nicht verlangt werden kann, sie schon auf dem Weg zur bzw. von der Arbeit zu tragen (AZ: 1 ABR 54/08).

### **Keine Erstattung von Parkplatzkosten**

Übernimmt ein Unternehmen für seine Arbeitnehmer mehrere Jahre lang die Kosten für die Parkplätze, entsteht daraus keine betriebliche Übung. Dafür ist vielmehr eine schriftliche Vereinbarung notwendig, urteilte das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in Frankfurt/Main. Zwei Piloten hatten geklagt, weil ihr Arbeitgeber nach einem langen Zeitraum die Erstattung ihrer Parkplatzkosten eingestellt hatte. Nach Ansicht der Kläger lag hier Gewohnheitsrecht vor. Das LAG lehnte die Klage ab. Eine betriebliche Übung bedürfe der Schriftform, so die Richter in ihrer Urteilsbegründung (AZ: 17 Sa 1317/09).

### **Kein Anspruch auf Schadensersatz für ungeeignete Stellenbewerber**

Ein Bewerber kann sich nicht auf das Diskriminierungsverbot wegen des Alters berufen, wenn er für eine ausgeschriebene Stelle offensichtlich nicht geeignet ist. Der ablehnende Betrieb muss in diesem Fall auch keinen Schadensersatz zahlen, erklärte das Landesarbeitsgericht (LAG) Nordrhein-Westfalen in Köln. Mit diesem Urteil lehnte das LAG den Antrag auf Prozesskostenhilfe eines Vertriebsmitarbeiters ab. Weil das ausschreibende Unternehmen seine Bewerbung nicht angenommen hatte, klagte der Mann wegen altersbedingter Diskriminierung. Die Firma hatte ihn jedoch wegen mangelnder Eignung abgelehnt.

Das Gericht verwies auf den Lebenslauf des Klägers, der die fehlenden Voraussetzungen für die Stelle deutlich mache. Seine Behauptung, der Betrieb habe ihn wegen seines Alters abgelehnt, sei ein nicht nachweisbares Indiz (AZ: 5 Ta 408/09).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse