

An unsere Mitgliedsverbände

## RUNDSCHREIBEN 42/2018

**Bundesrat billigt Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeit-  
rechts – Einführung einer Brückenteilzeit**

23. November 2018

Der Bundesrat hat am 23.11.2018 das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit gebilligt. Das Gesetz wird voraussichtlich zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben Nr. 20/2018 vom 15. Juni 2018 hatten wir Sie darüber informiert, dass das Bundeskabinett das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit beschlossen hat. Das vom Bundestag – ohne Änderungen – am 18.10.2018 verabschiedete Gesetz hat heute auch der Bundesrat gebilligt.

Das Gesetz wird voraussichtlich am 1. Januar 2019 in Kraft treten, abhängig vom Zeitpunkt der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt.

Bezüglich des Inkrafttretens werden wir Sie – zusammen mit weiteren Praxishinweisen zu den neuen gesetzlichen Regelungen – Anfang Dezember in einem gesonderten Rundschreiben informieren.

### Überblick über die wesentlichen Inhalte des Gesetzes:

- **Gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit (sog. Brückenteilzeit):** Neuer Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Arbeitnehmer können künftig verlangen, dass ihre Arbeitszeit für einen im Voraus festgelegten, begrenzten Zeitraum verringert wird.
  - Der Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit i.d.R. mehr als 45 Arbeitnehmern.

- Der Anspruch entsteht erst dann, wenn ein Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat.
- Für Arbeitgeber mit i.d.R. mehr als 45 und bis zu 200 Arbeitnehmern besteht eine Zumutbarkeitsgrenze, sodass lediglich einem pro angefangene 15 Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der dem Arbeitgeber zumutbaren Anzahl von Ansprüchen sind die ersten 45 Arbeitnehmer mitzuzählen.
- Der Anspruch besteht nur im Rahmen von mindestens einem Jahr und maximal 5 Jahren; hiervon kann durch Tarifvertrag abgewichen werden.
- Ein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit ist nicht möglich.
- Ein erneuter Anspruch kann frühestens 1 Jahr nach Ablauf der befristeten Teilzeit geltend gemacht werden.

- **Vereinfachte Geltendmachung des Anspruchs auf Verlängerung der Arbeitszeit:**

Der bereits heute bestehende Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung eines Arbeitnehmers bei dessen Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kann künftig vereinfacht geltend gemacht werden. Aufgrund der geregelten Umkehr der Beweislast auf den Arbeitgeber, muss dieser künftig darlegen und beweisen, dass kein freier entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder der Arbeitnehmer für eine freie Stelle nicht geeignet ist. Es verbleibt im Übrigen bei der Beweislast des Arbeitgebers für das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe, die einem Anspruch entgegenstehen.

- **Allgemeiner Erörterungsanspruch für den Arbeitnehmer über Dauer und/oder Lage der bestehenden Arbeitszeit:**

Arbeitnehmer haben bei dem Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einen gesetzlichen Erörterungsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Die Pflicht zur Erörterung besteht unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Die Arbeitnehmer haben das Recht, zu diesem Gespräch ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

- **Arbeit auf Abruf:**

Bei fehlender vertraglicher Vereinbarung beträgt die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, die abgerufen (und damit auch vergütet) werden muss, künftig 20 Stunden pro Woche (statt

wie bisher 10 Stunden). Des Weiteren wird der Anteil der möglichen abrufbaren Zusatzarbeit eingeschränkt. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren zusätzlichen Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit darf das Volumen nur noch entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit betragen.

Mit freundlichen Grüßen



Philipp Merkel



Leslie Laib

An unsere Mitgliedsverbände

## RUNDSCHREIBEN 43/2018

**Bundesrat beschließt relevante Änderungen im Einkommensteuerrecht (Job-Ticket, E-Mobilität, Dienstfahrzeuge, Zertifizierungspflicht von BGF-Maßnahmen)**

28. November 2018

Der Bundesrat hat am 23. November 2018 relevante Änderungen im Einkommensteuerrecht beschlossen. Diese betreffen die Steuerbefreiung von Zuschüssen des Arbeitgebers zu Job-Tickets, Steuervorteile für die Privatnutzung von Elektro- und Hybridelektro-Dienstfahrzeugen, die Steuerbefreiung für die Privatnutzung von Dienstfahrzeugen und eine Zertifizierungspflicht für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bundesrat hat am 23. November 2018 dem "Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften" (ehemals "Jahressteuergesetz 2018") zugestimmt. Somit werden zum 1. Januar 2019 eine Reihe neuer Regelungen wirksam.

Das Gesetz enthält neben umsatzsteuerlichen Regelungen im Online-Handel einige wichtige Änderungen im Einkommensteuerrecht. Zentrale Elemente des Gesetzes aus Sicht der Arbeitgeber sind:

- **Steuerbefreiung für Job-Tickets:** Ab dem 1. Januar 2019 gilt eine generelle Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr – z. B. im Rahmen eines Job-Tickets. Auch private Fahrten sind von der Steuerbefreiung erfasst. Die künftige Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG nennt keine Maximalhöhe. Die steuerfreien Leistungen werden allerdings mit der Entfernungspauschale verrechnet.
- **Steuervorteile für die Privatnutzung von Elektro- und Hybridelektro-Dienstfahrzeugen:** Bisher müssen Arbeitnehmer privat genutzte Dienstwagen mit einem Prozent des inländischen Listenpreises pro Kalendermonat versteuern. Für Elektrofahrzeuge, die nach dem

31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 angeschafft werden, sinkt dieser Wert nun auf 0,5 Prozent. Die Neuregelung gilt auch für extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge. Gesetzlich umgesetzt wird diese Maßnahme durch eine Halbierung der Bemessungsgrundlage (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 und 3 EStG).

- **Steuerbefreiung für die Privatnutzung von Dienstfahrrädern:** Ab dem 1. Januar 2019 bleiben zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile aus der Überlassung eines betrieblichen – auch privat nutzbaren – Fahrrads steuerfrei. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Elektrofahrräder als auch für herkömmliche Fahrräder. Ist ein Elektrofahrrad jedoch verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen, sind für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden. Bei der Steuererklärung erfolgt anders als bei der Steuerbefreiung für Job-Tickets keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale.
- **Zertifizierungspflicht für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung:** Ab dem 1. Januar 2019 ist eine Zertifizierung von Maßnahmen der Verhaltensprävention gemäß dem Leitfaden Prävention der Krankenkassen zwingend für die Lohnsteuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG. Eine Zertifizierung ist allerdings für bereits vor dem 1. Januar 2019 begonnene Maßnahmen erstmals maßgeblich für Sachbezüge, die nach dem 31. Dezember 2019 gewährt werden.

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu einem Betrag von 500 € steuerfrei. Allerdings erfordert die Steuerbefreiung nun eine Zertifizierung der Maßnahme, was neue bürokratische Hemmnisse mit sich bringt. Die im Gesetzgebungsverfahren erreichte Übergangsregelung für vor dem 1. Januar 2019 begonnene Maßnahmen ist nicht ausreichend.

Dagegen sind die beschlossenen Änderungen hinsichtlich der Nutzung von Job-Tickets und der Steuerbefreiung der Nutzung von Dienstfahrrädern zu begrüßen. Dass Zuschüsse zu Job-Tickets grundsätzlich steuerfrei bleiben und zukünftig nicht mehr die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge des Arbeitgebers maßgeblich ist, sorgt für eine unbürokratische Vereinfachung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Arbeitgebern steht es dann grundsätzlich frei, auch höhere steuerfreie Zuschüsse zu zahlen. Selbiges gilt für die Steuerbefreiung der Nutzung von Dienstfahrrädern.

Mit freundlichen Grüßen



Karoline Bauer



Dr. Ursula Strauss