

Der BFH hat mit Urteil vom 23.11.2023 (VI R 9/21 – PM Nr. 8/24, Volltext: BB-ONLINE BBL2024-405-6) entschieden, dass ein teilweiser Darlehenserlass bei der beruflichen Aufstiegsfortbildung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG) führt. Die Klägerin nahm an sogenannten Aufstiegsfortbildungen teil, die von der Investitions- und Förderbank Niedersachsen mit Zuschüssen und Darlehen für die Kosten der Lehrveranstaltungen gefördert wurden. Die Darlehen wurden der Klägerin auf ihren Antrag von der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) gewährt. In den Bedingungen war vorgesehen, dass dem Darlehensnehmer bei Bestehen der Fortbildungsprüfung ein bestimmter Prozentsatz des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens für anfallende Gebühren erlassen wird. Das Finanzamt erkannte Kosten der Lehrveranstaltungen als Werbungskosten an. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Fortbildungen erließ die KfW der Klägerin im Streitjahr 40% der noch valutierenden Darlehen. Das Finanzamt erhöhte den Bruttoarbeitslohn der Klägerin im Einkommensteuerbescheid für das Streitjahr um diesen Erlassbetrag. Dieses Vorgehen bestätigte der BFH gemäß bisheriger Rechtsprechung. Die Erstattung von als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen sei als Einnahme bei der Einkunftsart zu erfassen, bei der die Werbungskosten zuvor abgezogen worden seien. So vorliegend, da die Klägerin die Gebühren in den Vorjahren als Werbungskosten abgesetzt hat und der nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gewährte Darlehenserlass auf Gründen beruht, die mit dem Beruf zusammenhängen. Der Erlass hänge allein vom Bestehen der Abschlussprüfung und nicht von der finanziellen Bedürftigkeit oder den persönlichen Lebensumständen des Darlehensnehmers ab und sei zudem der Höhe nach an dem konkreten Darlehen ausgerichtet.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Urlaubsberechnung bei zeitlicher Überschneidung von Krankheit und Kurzarbeit**

1. Erkrankt der Arbeitnehmer in einem Zeitraum, für den – wirksam – Kurzarbeit „null“ eingeführt worden ist, sind die ausgefallenen Arbeitstage bei der Berechnung des Urlaubsumfangs nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Die für die Berechnung der Urlaubsdauer maßgebliche arbeitsvertragliche Grundlage ist die Kurzarbeitsvereinbarung, die durch die Erkrankung unberührt bleibt (Rn. 14). Dies ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union hinreichend geklärt (Rn. 15 ff.).

2. Erhält ein Arbeitnehmer gemäß § 47b Abs. 4 SGB V Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds statt Kurzarbeitergeld, weil er bereits vor Beginn der beabsichtigten Kurzarbeit erkrankt ist und deshalb nach § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III nicht die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt hat, steht dies der wirksamen Vereinbarung von Kurzarbeit auch dann nicht entgegen, wenn diese „unter dem Vorbehalt“ geschlossen wurde, „dass Kurzarbeitergeld gem. §§ 95 ff. SGB III von der Agentur für Arbeit bewilligt wird“. § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III regelt lediglich die sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeitsverteilung zwischen Arbeitslosen- und Krankenversicherung. Diese wirkt sich bei objektiver Auslegung der AGB-Klausel nicht auf die Verbindlichkeit der Kurzarbeitsvereinbarung aus, weil es rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern darauf ankommt, dass – kurzarbeitsspezifische – staatliche Ersatzleistungen in einer bestimmten Höhe gewährt werden, und nicht darauf, welcher Sozialversicherungsträger die Auszahlungsstelle ist (Rn. 40).

**BAG**, Urteil vom 5.12.2023 – 9 AZR 364/22

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-499-1**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Arbeitnehmerähnliche Person – Tariflicher Ausgleich wegen Minderung der Gesamtvergütung**

1. Nach § 1 Abs. 1 AWbG NRW haben arbeitnehmerähnliche Personen Anspruch darauf, dass ihr Auftraggeber sie zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt. Seit dem Inkrafttreten des EFZG am 1. Juni 1994 richtet sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht länger nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG, sondern nach § 2 EFZG (Rn. 17).

2. Eine arbeitnehmerähnliche Person, die als freier Mitarbeiter unter die Bestimmungen des TVaäP fällt, erhält einen anteiligen Ausgleich, wenn die von der Rundfunkanstalt geschuldete Gesamtvergütung im letzten Beschäftigungsjahr die Gesamtvergütung im davor liegenden Jahr um einen bestimmten Anteil unterschreitet (Abschnitt 5.4 i. V. m. Abschnitt 5.2 TVaäP). Die Tarifvorschrift dient dem Einkommensschutz des freien, aber wirtschaftlich abhängigen Mitarbeiters, der als solcher keinen Anspruch darauf hat, dass die Rundfunkanstalt ihm ein bestimmtes Kontingent an Aufträgen zuweist (Rn. 28).

3. Nimmt ein freier Mitarbeiter an einer Bildungsveranstaltung i. S. d. § 9 AWbG NRW teil und hat deshalb Anspruch auf Entgeltfortzahlung, ist dieses Entgelt als Teil der „Gesamtvergütung“ i. S. d. Abschnitt 5.4 Satz 2 TVaäP bei der Berechnung des Ausgleichsbetrags nach Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP zu berücksichtigen (Rn. 20).

**BAG**, Urteil vom 17.10.2023 – 9 AZR 38/23

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-499-2**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Massenentlassung – Rechtsfolge von Fehlern im Anzeigeverfahren – Divergenzanfrage – Vorlage an den EuGH**

1. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts möchte auf die Divergenzanfrage des Sechsten Senats seine bisherige Rechtsprechung aufgeben, wonach eine im Rahmen einer Massenentlassung ohne vorherige Anzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG erklärte Kündigung nach § 134 BGB nichtig ist. Da der Zweite Senat nicht selbst beurteilen kann, ob Art. 4 MERL in einem solchem Fall nach der „unrettbaren“ Unwirksamkeit der Kündigung verlangt, hat er ein darauf bezogenes Vorabentscheidungsersuchen dem Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden Gerichtshof) vorgelegt (Rn. 8 ff.).

2. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts geht dabei davon aus, dass das Arbeitsverhältnis eines im Zug einer Massenentlassung gekündigten Arbeitnehmers erst aufgelöst sein kann, wenn die Entlassungssperre nach Art. 4 MERL bzw. § 18 KSchG abgelaufen ist, dies allerdings auch infolge einer nach Zugang der Kündigung nachgeholt Anzeige der Fall sein kann (Rn. 11, 14, 17 f.).

3. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts möchte die Auffassung vertreten, dass allein die Agentur für Arbeit die Ordnungsgemäßheit einer vom Arbeitgeber erstatteten Massenentlassungsanzeige überprüft und das Ende der im konkreten Fall eingreifenden Entlassungssperre feststellt, was vom Arbeitnehmer nicht mit Erfolg angefochten werden kann und von den Gerichten für Arbeitssachen als insoweit bindend zugrunde zu legen ist. Der Zweite Senat fragt den Gerichtshof, ob dieses Verständnis mit Art. 6 MERL im Einklang steht (Rn. 12, 20 f.).

**BAG**, Beschluss vom 1.2.2024 – 2 AS 22/23 (A)

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-499-3**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)