

Achten Sie bitte auf eine übersichtliche und gut lesbare Darstellung der Lösung. Der markierte rechte Rand ist freizulassen.

**!! Bitte beachten Sie, dass sowohl der
Aufgaben- als auch der Lösungsteil dieser Klausur
abzugeben sind!!**

TEIL I

Steuerrecht 30 Punkte

1. Sachverhalt

Emil Kümmel (EK) ist Inhaber einer Büromöbelfirma in Lübeck.

1.1 Persönliche Angaben / Definition Arbeitslohn (1 Punkt)

Malte Müller (MM) wurde zum 1. Juli 2019 als Vertriebsleiter des Verkaufsgebiets Schleswig-Holstein-Ost mit insgesamt 3 Filialen (A, B, C) eingestellt. Sein monatlicher Bruttolohn beträgt 4.000 EUR. MM ist in die Lohnsteuerklasse I eingereiht.

Etwaige lohnsteuerliche Auswirkungen aus den nachfolgenden Textziffern sind in seinem Bruttoarbeitslohn noch nicht berücksichtigt.

1.2 Monatliche Fahrten zwischen seiner Wohnung und den Filialen (20 Punkte)

a) (6 Punkte)

Die einzelnen Filialen besucht MM in unregelmäßigen Abständen, zumeist einmal wöchentlich. Zudem unterhält er Zuhause ein Home Office in D, wo er überwiegend organisatorisch tätig wird. In seinem Arbeitsvertrag wurde MM von

EK der von Zuhause 32 km entfernten Filiale in C zugeordnet, wo für ihn auch ein Büro eingerichtet wurde.

EK übernimmt für MM die Kosten vom 1. Januar bis 31. Mai 2021 für die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Personennahverkehr zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, in dem er ein Ticket für das Gesamtnetz Schleswig-Holstein zur Verfügung stellt. Das Ticket kostet 155 EUR im Monat. MM nutzt diese Fahrkarte auch an den Wochenenden für Privatfahrten und spart dadurch jeden Monat 50 EUR.

Der Preis für ein Ticket mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Personennahverkehr beträgt für die Strecke Homeoffice – erste Tätigkeitsstätte monatlich 103 EUR.

b) (14 Punkte)

Ab Juni 2021 stellt EK MM einen fabrikneuen PKW „E - Soul“ für seine Fahrten zur Verfügung. Dieses Elektrofahrzeug ohne Kohlendioxidemission und mit einer Batteriekapazität von 58 kWh und einer betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer von 6 Jahren wurde von EK im Mai 2021 für 42.800 EUR (einschl. USt) angeschafft. Aufgrund der Corona – Pandemie wurde EK ein Rabatt in Höhe von 7.000 EUR auf den regulären Listenpreis von 49.800 EUR einschl. USt gewährt. Dazu bestellte EK für seinen Arbeitnehmer MM als Sonderausstattung ein Navigationssystem für 2.000 EUR + 19 % USt 380 EUR = 2.380 EUR, das werkseitig eingebaut wurde. MM wurde von EK vertraglich zugesichert, dass er das Elektrofahrzeug sowohl privat, als auch für die Fahrten Wohnung/erste Tätigkeitsstätte nutzen darf. Ein Fahrtenbuch wurde nicht geführt.

Aufgabenstellung zum Sachverhalt 1:

Es soll das **lohnsteuerlich günstigste Ergebnis** für den Arbeitnehmer Malte Müller (MM) für die Monate **Mai und Juni 2021** errechnet werden. Der Arbeitgeber Emil Kümmel (EK) möchte von etwaigen **Pauschalierungsmöglichkeiten** Gebrauch machen. Etwaige Pauschalsteuern **sind zu berechnen**. Welche Auswirkungen kann das auf die Werbungskosten des Arbeitnehmers haben?

Gehen Sie bei der Bearbeitung insbesondere auf die folgenden Punkte ein:

Zu 1.1:

Definieren Sie den Begriff Arbeitslohn.

Zu 1.2:

Nehmen Sie zu den einzelnen Sachverhalten (a-b) für die Monate **Mai und Juni 2021** unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen, Rechtsverordnungen und, falls erforderlich, der Verwaltungsanweisungen Stellung. Nichtansätze sind zu begründen.

Ermitteln Sie die sich aus den Sachverhalten ergebenden geldwerten Vorteile. Gehen Sie auf etwaige Steuerbefreiungen ein und berechnen Sie etwaige steuerfreie Zuschüsse.

2. Sachverhalt

2.1 Persönliche Angaben (1 Punkt)

Gunnar Grün (GG) wurde zum 1. April 2020 als Segelmacher im Segeltuch-Unternehmen Anker (SUA) eingestellt. Sein monatlicher Bruttolohn beträgt 3.000 EUR.

GG ist in die Lohnsteuerklasse III eingereiht, da er mit Emma Grün (EG) verheiratet ist. GG und EG haben gemeinsam zwei Kinder im Alter von 2 (Janne) und 4 Jahren (Julius).

Etwaige lohnsteuerliche Auswirkungen aus den nachfolgenden Textziffern sind in seinem Bruttoarbeitslohn noch nicht berücksichtigt.

2.2 Erholungsbeihilfe / Definition Arbeitslohn (4 Punkte)

SUA zahlt GG im Juli 2021 eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 350 EUR. GG nimmt Ende Juli drei Wochen Urlaub. Im Lohnkonto wird vermerkt, dass der Zuschuss direkt vor dem Urlaub des GG gezahlt wird.

2.3 Virtuelles Abendessen (4 Punkte)

Am 2. Juli 2021 lässt SUA von einem Catering Service ein Abendessen an GG und alle seine weiteren Beschäftigten liefern, das bei einem gemeinsamen virtuellen Treffen verzehrt wird (virtuelles Abendessen). Dieses Essen findet außerhalb der Arbeitszeit des GG statt. Die Kosten pro Person beliefen sich auf 75 EUR.

Aufgabenstellung zum Sachverhalt 2:

Es soll das **lohnsteuerlich günstigste Ergebnis** für den Arbeitnehmer Gunnar Grün (GG) errechnet werden.

SUA möchte von etwaigen **Pauschalierungsmöglichkeiten** Gebrauch machen. Etwaige Pauschalsteuern **sind zu berechnen**.

Gehen Sie bei der Bearbeitung insbesondere auf die folgenden Punkte ein:

Zu 2.1:

Ermitteln Sie den für den Monat **Juli 2021** anzusetzenden steuerpflichtigen Arbeitslohn für GG.

Zu 2.2 + 2.3:

Definieren Sie den Arbeitslohn und nehmen Sie zu den einzelnen Sachverhalten (2.2 + 2.3) unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen, Rechtsverordnungen und, falls erforderlich, der Verwaltungsanweisungen Stellung. Nichtansätze sind zu begründen.

Ermitteln Sie die sich aus den Sachverhalten ergebenden geldwerten Vorteile. Gehen Sie auf etwaige Steuerbefreiungen ein und berechnen Sie etwaige steuerfreie Zuschüsse.

1. Sachverhalt (23 Punkte)**1.1 (8 Punkte)**

Das monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers (A) liegt derzeit bei 4.966,00 EUR und zusätzlich wird eine garantierte Einmalzahlung in Höhe von 4.440,00 EUR geleistet. Für das Jahr 2021 ist heute schon bekannt, dass ab April 2021 eine Tarifierhöhung erfolgt und das monatliche Entgelt dann bei 5.035,00 EUR liegt.

Erstellen Sie eine vorausschauende Stellungnahme für die Versicherungspflicht/-freiheit für das Kalenderjahr 2021 und zum Jahreswechsel 2021/2022 in der Kranken- und Pflegeversicherung.

1.2 (7 Punkte)

Zusätzlich zum laufenden Arbeitslohn erhält ein Mitarbeiter Ihres Mandanten eine einmalige Prämienzahlung im November 2021 in Höhe von 3.000,00 EUR. Sein monatliches Gehalt beträgt brutto 2.635,14 EUR.

Ermitteln Sie den beitragspflichtigen Teil der einmaligen Prämienzahlung und stellen Sie die Schritte für die Ermittlung dar.

Beitragsbemessungsgrenzen 2021: Krankenversicherung monatlich 4.837,50 EUR, Rentenversicherung West 7.100,00 EUR monatlich und Ost 6.700,00 EUR monatlich.

1.3 (8 Punkte)

Betriebliche Altersvorsorge in der Sozialversicherung

- a) Welche Vorsorgeformen gibt es bei der betrieblichen Altersversorgung (nennen Sie 3 Beispiele)?
- b) Wann sind die Beiträge zu einer Direktversicherung (Altvertrag) sozialversicherungsfrei?
- c) Ein Arbeitnehmer zahlt monatlich 360,00 EUR in eine Pensionskasse ein (Neuvertrag). Die Finanzierung erfolgt über laufenden Gehaltsverzicht. Der Arbeitnehmer erzielt ein laufendes monatliches Bruttogehalt von 3.900,00 EUR. Ermitteln Sie das Steuer- und Sozialversicherungsbrutto.

2. Sachverhalt (7 Punkte)

2.1 (2 Punkte)

Erläutern Sie die **sozialversicherungsrechtliche** Behandlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen nach § 3b EStG und nennen Sie eine Besonderheit in diesem Bereich.

2.2 (2 Punkte)

Bei der Anlage eines Mandanten für die Sozialversicherung erscheint die Abfrage Gleitzonenregelung/Übergangsbereich.

Was bedeutet das?

2.3 (3 Punkte)

Beitragsnachweise

Außer den Beiträgen getrennt nach Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind auch die Umlagen in den Beitragsnachweisen enthalten.

Erläutern Sie kurz das System der Umlagen und nennen Sie die drei Umlagearten.

1. Sachverhalt (11,0 Punkte)**1.1**

Die Braun GmbH mit Sitz in Regensburg unterhält Niederlassungen in ganz Deutschland.

a)

Der frisch verheiratete Arbeitnehmer Rackel hatte bisher seine Wohnung in Regensburg. Aus privaten Gründen verlegt er ab Januar 2021 seinen Hauptwohnsitz nach Würzburg in die gemeinsame Wohnung, arbeitet aber nach wie vor in Regensburg. Seine Wohnung in Regensburg behält er, da ihm das tägliche Pendeln zu zeitraubend ist (Entfernung 210 km).

Entscheiden Sie über die steuerrechtliche Folge dieses Sachverhalts.

b)

Welche Folge hätte es, wenn Rackel im November 2021 seinen Hauptwohnsitz wieder nach Regensburg in sein neu erbautes Einfamilienhaus verlegt (der Umzug war bereits im Januar geplant)?

1.2

Die Braun GmbH unterstützt ihre Arbeitnehmer bei deren privaten Kommunikationsaktivitäten.

a)

Arbeitnehmerin Laaber nutzt das Smartphone des Arbeitgebers zu ca. 60 Prozent für private Zwecke. Nehmen Sie kurz Stellung hinsichtlich möglicher steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Befreiungen.

b)

Der Arbeitnehmer Nolte erhält zum 40. Geburtstag ein Smartphone für 1.200,00 EUR übereignet.

Nehmen Sie Stellung zu Pauschalierungsmöglichkeiten und deren Auswirkung auf die Sozialversicherungspflicht.

c)

Die leitende Angestellte Kühbeck erhält monatlich 50,00 EUR für die dienstliche Nutzung ihres privaten Internetzugangs und aus demselben Grund monatlich 20,00 EUR Auslagenersatz für Telefonkosten. Die entsprechend hohen Privatrechnungen von Frau Kühbeck sind im Lohnkonto hinterlegt.

Nehmen Sie Stellung zu Pauschalierungsmöglichkeiten, steuerlichen Befreiungen und deren Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht.

1.3

Die Braun GmbH beschäftigt im Vertrieb einige Außendienstmitarbeiter.

a)

Frau Ilse Gruber hat 120 Home-Office-Tage im Jahr 2021. Sie nutzt einen Ecktisch im Esszimmer ihrer Wohnung. An 40 Tagen davon führt sie auch Kundenbesuche durch. Die dabei angefallenen Reisekosten bekommt Gruber steuerfrei ersetzt.

Welche Werbungskosten kann Frau Gruber geltend machen, wenn sie zusätzlich 500 EUR für einen Bürostuhl nachweisen kann?

b)

Herr Bruno Winter kann ein häusliches Arbeitszimmer nachweisen, ein anderer Arbeitsplatz steht ihm nicht zur Verfügung. Von seiner Fünf-Tage-Woche verbringt er drei Tage am Firmensitz in Regensburg und bei Kunden und zwei im Home-Office.

Welche Werbungskosten kann Herr Winter geltend machen?

1.4

Die Braun GmbH gewährt ihren Mitarbeitern diverse Zuwendungen.

a)

Mitarbeiterin Kraus verdient 2.500 EUR. Mit Wirkung vom 01.01.2021 wurde das Gehalt auf 2.456 EUR reduziert. Als Ausgleich wird ein Benzingutschein i.H.v. 44 EUR ausgegeben.

b)

Mitarbeiter Sahm erhält eine Guthabekarte für ein deutsches Versandhaus i.H.v. 44 EUR monatlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Sahm kann damit Waren aus der eigenen Produktpalette des Versandhauses erwerben.

c)

Mitarbeiter Kühner darf monatlich für 44 EUR mit seinem Privatauto bei einer Tankstelle seiner Wahl Diesel auffüllen. Nach Vorlage der Quittung erfolgt eine entsprechende Kostenerstattung durch die Braun GmbH.

Beurteilen Sie diese Zuflüsse.

2. Sachverhalt (17,5 Punkte)

Die Huber Brauerei GmbH aus Eichstätt beschäftigt 50 Arbeitnehmer. Die Unternehmung hat im Januar 2021 wegen des gesunkenen Bierkonsums (Corona-Pandemie/Lockdown) Kurzarbeit für 25 Vollzeitbeschäftigte angezeigt. Die Arbeitszeit soll um 50 Prozent reduziert werden. Als Zeitraum werden die Monate Februar bis April 2021 festgelegt. Dies alles geschah mit Zustimmung des Betriebsrats.

2.1

Welche gesetzlichen Voraussetzungen müssen gegeben sein um Kurzarbeit einführen zu können?

2.2

Haben folgende Beschäftigte Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

a)

Walter Hiebl, im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig Beschäftigter

b)

Marlene Klein, Bezieherin von Krankengeld seit Januar 2021

c)

Fritz Moll, vier Wochen arbeitsunfähig erkrankt im Februar 2021

2.3

Hat die Brauerei einen gesetzlichen Anspruch auf die Einführung von Kurzarbeit?

2.4

AN Welz verdient während der Kurzarbeiterphase statt 4.100,00 EUR brutto nur 2.400,00 EUR und das Kurzarbeitergeld beträgt 755,00 EUR. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer arbeitstäglich für sich und seinen zehnjährigen Sohn Werner freie Verpflegung, die pauschal versteuert und nach § 40 Abs. 3 S. 1 EStG behandelt wird. Im Abrechnungsmonat April werden außerdem 1.000,00 EUR Corona-Beihilfe zusätzlich zum Gehalt an Welz ausbezahlt (erster sonstiger Bezug in 2021). Er erhielt im November 2020 bereits 500,00 EUR Corona-Zuschuss.

a)

Ermitteln Sie das individuell steuerpflichtige Bruttogehalt für den Arbeitnehmer Welz. Unterteilen Sie dabei in laufende und sonstige Bezüge.

b)

Ermitteln Sie das sozialversicherungspflichtige Bruttogehalt für den Arbeitnehmer Welz. Unterteilen Sie dabei in laufende Bezüge und Einmalzahlungen.

c)

Was ändert sich bei obigem Fall, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubsgeld i.H.v. 1.000,00 EUR in eine Corona-Beihilfe umgewandelt wird.

2.5

Inwieweit ist der Arbeitgeber bei dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung finanziell entlastet?

2.6

Die Arbeitnehmerin Maria Zauner (Braumeisterin) verdient während der Kurzarbeiterphase statt 8.000,00 EUR mtl. 4.100,00 EUR. Ermitteln Sie die Bemessungsgrundlagen in der RV, AV, KV und PV. Sie ist freiwillig gesetzlich kranken- und pflegeversichert.

2.7

Der Arbeitnehmer Markus Lasch (Lagerarbeiter) erhält statt 2.000,00 EUR Lohn nur 1.050,00 EUR. Hat dies sozialversicherungsrechtliche Folgen? (Begründung)

2.8

Unter welchen Voraussetzungen erhält ein Mitarbeiter Artur Grimm ein Kurzarbeitergeld von 87 Prozent?

2.9

Welche Auswirkung haben gezahltes Kurzarbeitergeld und steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung von Arbeitnehmer Welz und welche Meldepflicht des Arbeitgebers entsteht daraus?

3.Sachverhalt (1,5 Punkte)

Bei der Huber GmbH in Passau kommt es aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne im Mai 2021 zu Arbeitsausfällen.

3.1

Der Arbeitnehmer Alfred Schuller ist ansteckungsverdächtig und wird auf Anordnung des Gesundheitsamtes in Quarantäne abgesondert, ohne selbst krank zu sein. Er erhält eine Verdienstaufschlagsentschädigung für sechs Wochen in Höhe seines Nettoarbeitsentgelts. Die Huber GmbH stellt einen Erstattungsantrag bei der Entschädigungsbehörde gem. § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Beurteilen Sie diesen Zufluss steuer- und sozialversicherungsrechtlich für den Arbeitnehmer.

3.2

Die Arbeitnehmerin Frieda Kemmerling ist positiv getestet und erkrankt. Sie muss auf Anordnung des staatlichen Gesundheitsamts vier Wochen in Quarantäne. Welche Pflicht ergibt daraus für den Arbeitgeber? (Begründung, §§-Angabe)

1. Sachverhalt**1.1 Grundfall: (3 Punkte)**

Max Mustermann hat beschlossen, sich **erstmalig** selbständig zu machen. Hierzu gründet er am 20. Dezember 2019 die M-GmbH, die ihre Geschäftstätigkeit am 1. März 2020 aufnimmt. Am 15. Juli 2021 schließt die M-GmbH mit der Arbeitnehmerin A einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der folgende Regelung enthält.

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. August 2021. Es ist bis zum 30. November 2023 befristet.“

Eine Tarifbindung und ein sachlicher Grund für die Befristung bestehen nicht. **Weitere Beendigungsgründe werden im Arbeitsvertrag nicht genannt.**

Aufgabenstellungen zum Grundfall

Ist die zwischen der M-GmbH und A im Grundfall getroffene Befristungsabrede wirksam? Erläutern Sie Ihr Ergebnis und nennen Sie die einschlägigen Vorschriften (§ 14 TzBfG **vgl. Anlage**, KSchG).

1.2 Fallvariante 1: (2 Punkte)

Wie Grundfall, aber mit der Maßgabe, dass die M-GmbH den schriftlichen Arbeitsvertrag mit A erst am 15. Januar 2024 schließt und der Arbeitsvertrag folgende Regelung aufweist:

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Februar 2024. Es ist bis zum 30. April 2027 befristet.“

Aufgabenstellung zu Fallvariante 1:

Ist die zwischen der M-GmbH und A im Grundfall getroffene Befristungsabrede wirksam? Erläutern Sie Ihr Ergebnis und nennen Sie die einschlägigen Vorschriften.

1.3 Fallvariante 2: (2 Punkte)

Wie Grundfall, aber mit der Maßgabe, dass zwischen der M-GmbH und A bereits im Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. November 2020 schon einmal ein erstes befristetes Arbeitsverhältnis bestand.

Aufgabenstellung zu Fallvariante 2:

Ist die zwischen der M-GmbH und A im Grundfall getroffene Befristungsabrede wirksam? Erläutern Sie Ihr Ergebnis und nennen Sie die einschlägigen Vorschriften.

1.4 Fallvariante 3: (3 Punkte)

Wie Grundfall, aber mit der Maßgabe, dass die M-GmbH, die inzwischen regelmäßig 15 vollzeitbeschäftigte (= 40 Stunden/Woche) Arbeitnehmer beschäftigt, am 1. Oktober 2021 die ordentliche und fristgerechte Kündigung des mit A geschlossenen Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 2021 ausspricht.

Aufgabenstellung zu Fallvariante 3:

1. Ist die Kündigung der M-GmbH dem Grunde nach zulässig. Unterstellen Sie bei der Bearbeitung, dass der Trennungsentschluss der M-GmbH nicht auf treuwidrigen oder sittenwidrigen Motiven beruht.

2. Unterstellt die Kündigung wäre dem Grunde nach zulässig, bedürfte sie zusätzlich einer besonderen sozialen Rechtfertigung nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)?

Erläutern Sie Ihre Ergebnisse und nennen Sie jeweils die einschlägigen Vorschriften.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) § 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Fußnote

§ 14 Abs. 2 Satz 2: Nach Maßgabe der Entscheidungsformel mit GG (100-1) vereinbar gem. BVerfGE v. 6.6.2018 I 882 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -