

Das sog. 9-Euro-Ticket ist in dem Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch und vor allem mit Blick auf die lohnsteuerliche Behandlung eines vom Arbeitgeber zu Aufwendungen des Arbeitnehmers während der Gültigkeitsdauer des sog. 9-Euro-Tickets gewährten Zuschusses interessant. Dazu hat das Bundesministerium der Finanzen kürzlich ein Schreiben veröffentlicht, welches die Anwendung der Steuerbefreiung des § 3 Nr. 15 EStG während der Gültigkeitsdauer des sog. 9-Euro-Tickets betrifft. Für die lohnsteuerliche Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den öffentlichen Personennahverkehr während der Gültigkeitsdauer des sog. 9-Euro-Tickets gelten danach die folgenden Grundsätze: Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu deren Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewähren, sind hinsichtlich der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers beschränkt. Für die Monate Juni, Juli und August 2022 wird es für die Anwendung des § 3 Nr. 15 EStG aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel im Kalendermonat übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen (Jahresbetrachtung). Werden bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt als der Arbeitnehmer Aufwendungen hatte, ist der Differenzbetrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln. Die nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den nach § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 2 EStG als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag und sind vom Arbeitgeber zu bescheinigen (§ 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 6 EStG). Bescheinigt werden müssen die gesamten nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse im Kalenderjahr. Dies gilt es für Arbeitgeberzuschüsse zu beachten und sofern ein Zuschuss nicht versteuert und verbeitragt werden soll, ist der Zuschuss gegebenenfalls anzupassen oder – sofern arbeitsrechtlich möglich – (anteilig) zurückzufordern.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Kündigungsschutzklage – Berufungsinstanz – Klageänderung – Heilung im schriftlichen Verfahren**

Im schriftlichen Verfahren (§ 128 Abs. 2 ZPO) werden Verfahrensmängel durch rügeloses Einlassen gemäß § 295 Abs. 1 ZPO geheilt, wenn die Partei den Mangel in ihrem nächsten eingereichten Schriftsatz nicht rügt, obgleich sie ihn kennt oder schuldhaft nicht kennt (Rn. 12).

**BAG**, Urteil vom 28.4.2022 – 6 AZR 237/21  
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1395-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Besonderes elektronisches Anwaltspostfach – eingebettete Schriftarten – Fristwahrung**

1. Ob die durch das Gesetz zum Ausbau des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten und zur Änderung weiterer Vorschriften ab dem 1.1.2022 erfolgten Erleichterungen der Formalitäten bei Einreichung eines elektronischen Dokuments anwendbar sind, richtet sich danach, wann die Frist abläuft, die mit der Einreichung des Dokuments gewahrt werden soll (Rn. 11).

2. Es erscheint zweifelhaft, ob nicht durchsuchbare oder nicht kopierbare PDF-Schriftsätze, für die Fristen galten, die vor dem 1.1.2022 abgelaufen sind, auch dann, wenn das elektronische Verfahren nicht iSd. § 298a Abs. 1 ZPO führt, als nicht formwirksam behandelt werden können (Rn. 13 ff.).

3. Nach § 130a ZPO nF und § 46c ArbGG nF und § 2 Abs. 2, § 5 ERVV nF ist für die Einreichung eines elektronischen Dokuments nur noch zwin-

gend, dass es im PDF-Format eingereicht ist. Ist dies der Fall, kommt es für die Formwirksamkeit der Einreichung darauf an, ob das elektronische Dokument konkret zur Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist, obwohl die vorgesehenen Standards nicht eingehalten sind. Es ist zurückzuweisen, wenn es ohne zwischenzeitliches Ausdrucken nach dem konkreten Stand der elektronischen Aktenbearbeitung nicht bearbeitet werden kann (Rn. 23).

4. § 130a Abs. 6 ZPO sieht bei Formmängeln ein Heilungsverfahren vor, dass durch einen unverzüglichen Hinweis des Gerichts eingeleitet wird. Ist ein Hinweis nicht unverzüglich erteilt, fällt jedoch weder die Notwendigkeit noch die Möglichkeit der Heilung weg (Rn. 28).

5. Ein eingereichtes elektronisches Dokument ist nicht deshalb formunwirksam, weil nicht sämtliche Schriftarten eingebettet sind. Das Erfordernis der Einbettung der Schriftarten ergibt sich weder aus § 130a ZPO aF/nF noch aus § 46c ArbGG aF/nF oder aus der ERVV aF/nF. Es folgt allein aus Nr. 1 Satz 1 ERVB 2019, einer Bekanntmachung der Bundesregierung. Für die Aufstellung eines derartigen Erfordernisses fehlt der Bundesregierung die gesetzliche Ermächtigung, weil nach der Verordnungsermächtigung in § 130a ZPO aF/nF und § 46c ArbGG aF/nF die Bundesregierung Rechtsverordnungen nur mit Zustimmung des Bundesrats erlassen darf (Rn. 39 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 25.4.2022 – 3 AZB 2/22  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1395-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Verjährung – Unzumutbarkeit der Klageerhebung als Voraussetzung für den Verjährungsbeginn**

1. § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB stellt für den Verjährungsbeginn grundsätzlich auf die Kenntnis des Gläubigers von den tatsächlichen anspruchsbegründenden Umständen ab. In Ausnahmefällen kann eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage oder eine entgegenstehende höchst- oder obergerichtliche Rechtsprechung den Verjährungsbeginn hinausschieben, weil die Zumutbarkeit der Klageerhebung hier für eine übergreifende Voraussetzung ist (Rn. 26 f.).

2. Ob und wie lange wegen der ausnahmsweisen Unzumutbarkeit der Klageerhebung der Verjährungsbeginn hinausgeschoben ist, ist eine Frage der Rechtsanwendung und unterliegt der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht. Für die Beurteilung ist der Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgeblich (Rn. 27).

3. Für ungeklärte Rechtsfragen ist gesetzlich der Instanzenzug und gegebenenfalls die Klärung durch das zuständige oberste Gericht vorgesehen. Insoweit ist eine Klage regelmäßig nicht erst dann zumutbar, wenn die Rechtsverfolgung risikolos möglich wäre oder die Rechtslage bereits höchstrichterlich geklärt ist. Eine Klärung der Rechtslage kann durch Zuwarten – aller möglichen Anspruchsinhaber – nicht erreicht werden (Rn. 31).

**BAG**, Urteil vom 9.2.2022 – 5 AZR 368/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1395-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)