

HEISTERBORG

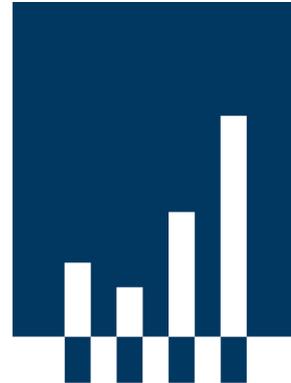
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Oktober 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

Bundesfinanzminister Christian Lindner hat die Eckpunkte für ein **Inflationsausgleichsgesetz** vorgestellt, das noch in diesem Jahr in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden soll. Wir stellen Ihnen die geplanten gesetzlichen Änderungen vor. Zudem zeigen wir, dass bei der **Haftungsinanspruchnahme** eines GmbH-Geschäftsführers für **Lohnsteuer**, die auf seinen eigenen Arbeitslohn entfällt, kein Werbungskostenabzugsverbot besteht. Der **Steuertipp** befasst sich vor dem Hintergrund der **Kindergeldgewährung** mit der Abgrenzung einer einheitlichen Erstausbildung von einer berufsbegleitenden **Zweitausbildung**.

Gesetzgebung

Inflationsausgleichsgesetz sieht Entlastungen teils schon für 2022 vor

Das Bundesfinanzministerium hat die Eckpunkte für ein Inflationsausgleichsgesetz vorgestellt. Es sieht vor, die Steuerlast an die Inflation anzupassen, um so **Mehrbelastungen** zu vermeiden. Zudem sollen Familien gezielt steuerlich unterstützt werden. Von den Verbesserungen profitieren rund 48 Mio. Arbeitnehmer, Rentner, Selbständige sowie Unternehmer. Ausgenommen sind hohe Einkommen, für die der „Reichensteuersatz“ von 45 % greift. Im Einzelnen ist Folgendes geplant:

- Für 2023 soll der **Grundfreibetrag** auf 10.632 € und für 2024 auf 10.932 € angehoben werden. Mit der „Rechtsverschiebung“

der übrigen Tarifeckwerte soll der Effekt der kalten Progression ausgeglichen werden.

- Der steuerliche **Kinderfreibetrag** soll für 2022 rückwirkend von 2.730 € auf 2.810 € angehoben werden. Weitere Anhebungen sind für 2023 von 2.810 € auf 2.880 € und für 2024 von 2.880 € auf 2.994 € geplant.
- Das **Kindergeld** für das erste und das zweite Kind soll 2023 um jeweils 8 € und für das dritte Kind um 2 € monatlich angehoben werden. 2024 soll eine weitere Erhöhung für das erste, zweite und dritte Kind um jeweils 6 € monatlich folgen, so dass das Kindergeld dann monatlich für das erste, zweite und dritte Kind einheitlich je 233 € betragen soll (für das vierte und jedes weitere Kind weiterhin jeweils 250 €). Die Erhöhung des Kindergeldes gilt

In dieser Ausgabe

- | | | |
|-------------------------------------|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Gesetzgebung: Inflationsausgleichsgesetz sieht Entlastungen teils schon für 2022 vor..... | 1 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Geschäftsführerhaftung: Werbungskostenabzug für Lohnsteuer auf eigenen Arbeitslohn..... | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Steuerklasse II: Entlastungsbetrag für Allein-erziehende auch bei Flüchtlingsaufnahme..... | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Sachbezüge: Überlassung von Wohnwagen und Wohncontainern..... | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Nachzügler: Haftungsbescheid nach rechtskräftig beschlossenen Insolvenzplan rechtens..... | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Nettolohnvereinbarung: Bruttolohn ist bei Kindergeldzahlung an den Arbeitgeber zu mindern.... | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit: Bereitschaftsdienst als tatsächlich geleistete Arbeit..... | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Betriebsveranstaltung: Keine Lohnsteuerpauschalierung bei Feier nur für Führungskräfte..... | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Steuertipp: Kein Kindergeld bei nebenberuflichem Studium des Kindes..... | 4 |

auch für einkommensschwache Familien, die keine Einkommensteuer zahlen.

- Der Höchstbetrag für den steuerlichen Abzug von **Unterhaltsleistungen**, dessen Höhe an die des Grundfreibetrags angelehnt ist, soll ebenfalls angehoben und rückwirkend ab 2022 auf 10.347 € (2023 auf 10.632 € und 2024 auf 10.932 €) angepasst werden.

Geschäftsführerhaftung

Werbungskostenabzug für Lohnsteuer auf eigenen Arbeitslohn

Aufwendungen eines angestellten Geschäftsführers zur **Tilgung von Haftungsschulden** sind als Werbungskosten bei dessen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit abziehbar. Nach einer neuen Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) gilt dies auch insoweit, als die Haftung auf von der arbeitgebenden GmbH nichtabgeführter Lohnsteuer beruht, die auf den Arbeitslohn des Geschäftsführers selbst entfällt.

Die Steuern vom Einkommen und sonstige Personensteuern sowie die auf diese Steuern entfallenden Nebenleistungen dürfen zwar weder bei den einzelnen Einkunftsarten noch vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden. Dieses Abzugsverbot greift aber laut BFH nicht, wenn die Haftung des Geschäftsführers auf von der vertretenen Gesellschaft einbehaltenen, aber nicht-abgeführten eigenen Lohnsteuern des Geschäftsführers beruht. Die überzeugende Begründung des BFH: Aus Sicht des Geschäftsführers handelte es sich bei der Entrichtungsschuld der GmbH um eine **fremde Steuerschuld**, für deren Entrichtung er aus den von ihm als Geschäftsführer verwalteten Mitteln der GmbH zu sorgen hatte. Er hatte mit der Haftungsschuld nicht dieselbe Abgabe wie die Lohnsteuer zu entrichten, sondern vielmehr im Wege der Haftung eine fremde Schuld - nämlich die Lohnsteuer-Entrichtungsschuld der GmbH - zu zahlen.

Steuerklasse II

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende auch bei Flüchtlingsaufnahme

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende beträgt für das erste Kind **4.008 € jährlich**. Für das zweite sowie weitere Kinder wird ein Erhöhungsbetrag von jeweils 240 € jährlich gewährt. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, verringern sich diese Beträge um jeweils ein Zwölftel. Im Lohnsteuerabzugsverfahren erhalten

Arbeitnehmer die Vergünstigung über die Steuerklasse II.

Alleinstehend sind Personen, die nicht die Voraussetzungen des für Ehegatten geltenden Splittingverfahrens erfüllen oder verwitwet sind und keine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen volljährigen Person in einer gemeinsamen Wohnung bilden. Eine solche **Haushaltsgemeinschaft** ist unschädlich, wenn Alleinstehende für die haushaltszugehörige volljährige Person ein Kinderfreibetrag oder Kindergeld zusteht.

Die Aufnahme und Unterbringung von **volljährigen Flüchtlingen aus der Ukraine** durch Alleinstehende in deren Haushalt führt im Jahr 2022 nicht zu einer steuerschädlichen Haushaltsgemeinschaft und daher auch nicht zum Verlust der Steuerklasse II. Dies hat die Finanzverwaltung aus Billigkeitsgründen entschieden. Alleinerziehenden Flüchtlingen aus der Ukraine, die in einem Haushalt in Deutschland untergebracht werden, wird hingegen der Entlastungsbetrag nicht gewährt, wenn sie mit der aufnehmenden Person eine Haushaltsgemeinschaft bilden.

Sachbezüge

Überlassung von Wohnwagen und Wohncontainern

Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ermittelte Werte für die dort genannten Sachbezüge sind nach den gesetzlichen Vorgaben auch für die **Lohnbesteuerung** maßgebend. Das gilt auch für Arbeitnehmer, die nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen (vgl. hierzu Ausgabe 09/22).

Für 2022 wurde der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten **Unterkunft** mit monatlich 241 € festgesetzt. Dieser Wert vermindert sich bei einer Belegung der Unterkunft mit mehreren Beschäftigten um bis zu 60 %. Ist der Ansatz dieser Werte im Einzelfall unbillig, lässt die SvEV den Ansatz des ortsüblichen Mietwerts zu. Ist dessen Feststellung im Einzelfall mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden, kann der Wert für 2022 stattdessen mit 4,23 € je qm monatlich bzw. bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 3,46 € je qm monatlich bewertet werden.

In einem Streitfall vor dem Finanzgericht Münster (FG) ging es um die Bewertung von Unterkünften, die **Saisonarbeitern** zur Verfügung gestellt worden waren. Die sanitären Anlagen waren - auch bei schlechtem Wetter - nur über den Außenbereich zu erreichen und wurden von bis zu 130 Mitarbeitern genutzt. Zudem musste die Wäsche überwiegend im Außenbereich getrocknet

werden. In diesem Fall liegt laut FG eine wesentliche Abweichung vom Durchschnittsstandard einer Unterkunft vor, die den Ansatz des ermäßigten Quadratmeterpreises rechtfertigt.

Nachzügler

Haftungsbescheid nach rechtskräftig beschlossener Insolvenzplan rechtens

In einem „sperrigen“ Urteil, dem in der Praxis beachtliche Bedeutung zukommt, hat der Bundesfinanzhof (BFH) Folgendes klargestellt:

Wird ein Insolvenzverfahren nach rechtskräftiger Bestätigung eines Insolvenzplans aufgehoben, kann das Finanzamt **Lohnsteuer**, die es nicht zur Insolvenztabelle angemeldet hat, als Nachzügler im Wege eines Haftungs- und Nachforderungsbescheids innerhalb der in der Insolvenzordnung vorgegebenen Frist festsetzen.

Dem Finanzamt ist **kein Verschulden** an der Nichtanmeldung von Steuer- und Haftungsansprüchen zur Insolvenztabelle anzulasten, wenn es die Kenntnis vom Bestehen der Ansprüche erst nach rechtskräftiger Bestätigung des Insolvenzplans infolge einer Lohnsteuer-Außenprüfung erlangt. Die (teilweise) Befreiung des Insolvenzschuldners von seinen Verbindlichkeiten durch den Insolvenzplan berührt nach Ansicht des BFH nur die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen aus dem Schuldverhältnis. Deshalb ist das Finanzamt bei deren Festsetzung nicht auf die Insolvenzquote beschränkt.

Nettolohnvereinbarung

Bruttolohn ist bei Kindergeldzahlung an den Arbeitgeber zu mindern

Maßgeblich für den Lohnsteuereinbehalt vom laufenden Arbeitslohn bei einer Nettolohnvereinbarung ist der Arbeitslohn, der vermindert um die übernommenen Lohnabzüge den arbeitsvertraglich vereinbarten Nettobetrag ergibt. Die Ausgangsgröße des Lohnsteuerabzugs ist auch im Fall der Nettolohnabrede ein Bruttobetrag. Für einen Einkommensteuererstattungsanspruch, den der Arbeitnehmer im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung **an seinen Arbeitgeber abgetreten** hat, gilt daher Folgendes: Dieser Anspruch ist im Rahmen des Lohnsteuereinhalts nur durch einen Abzug vom laufenden (Brutto-)Arbeitslohn und nicht etwa durch eine Verminderung des laufenden Nettolohns zu berücksichtigen.

In gleicher Weise ist laut Finanzgericht Düsseldorf (FG) bei einer Nettolohnvereinbarung der Bruttoarbeitslohn um das dem Arbeitnehmer zu-

stehende Kindergeld zu reduzieren, wenn dieser das Kindergeld vereinbarungsgemäß an seinen Arbeitgeber auszahlen lässt. Das FG behandelt die **Auszahlung des Kindergeldes** an den Arbeitgeber wirtschaftlich genauso wie die Weiterleitung einer Steuererstattung an den Arbeitgeber als Lohnrückzahlung.

Hinweis: Gegen diese Entscheidung, für die argumentativ einiges spricht, wurde Revision eingelegt. Damit hat nunmehr der Bundesfinanzhof das letzte Wort.

Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Bereitschaftsdienst als tatsächlich geleistete Arbeit

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Nach Ansicht des Finanzgerichts Niedersachsen ist Bereitschaftsdienst als tatsächlich geleistete Arbeit zu werten. Das soll auch dann gelten, wenn die Bereitschaftsdienstzeit aufgrund der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Regelungen **nicht vollumfänglich als Arbeitszeit bewertet** wird.

Diese Sichtweise erscheint durchaus zutreffend und liegt auf einer Linie mit der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH). Dieser hatte im Bereich des Profisports entschieden, dass es für die steuerliche Beurteilung nicht darauf ankommt, ob sich die Arbeitszeit als individuell belastende Tätigkeit darstellt. Eine solche verlange das Gesetz für die **Steuerfreiheit der Zuschläge** nicht. Erforderlich, aber auch ausreichend sei vielmehr, dass eine mit einem Grundlohn vergütete Tätigkeit zu den begünstigten Zeiten (sonntags, feiertags oder nachts) tatsächlich ausgeübt werde. Ob die zu diesen Zeiten verrichtete Tätigkeit den einzelnen Arbeitnehmer in besonderer Weise fordere oder ihm „leicht von der Hand“ gehe, sei nicht entscheidend.

Hinweis: Aufgrund der vom Finanzamt eingelegten Revision hat das letzte Wort in dieser Sache nun der BFH.

Betriebsveranstaltung

Keine Lohnsteuerpauschalierung bei Feier nur für Führungskräfte

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben (z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern). Ob die Veranstaltung

vom Arbeitgeber, Betriebsrat oder Personalrat durchgeführt wird, ist unerheblich. Soweit die Zuwendungen des Arbeitgebers für bis zu zwei solcher Veranstaltungen jährlich 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Das gilt aber nur, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung **allen Angehörigen** des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht.

Im Übrigen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem **Pauschsteuersatz von 25 %** erheben, soweit er steuerpflichtigen Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt.

Eine nur Führungskräften eines Unternehmens vorbehaltene Abendveranstaltung ist jedoch laut Finanzgericht Köln mangels **Offenheit des Teilnehmerkreises** aus lohnsteuerlicher Sicht keine Betriebsveranstaltung. Damit scheidet auch eine Pauschalierung der steuerpflichtigen Sachzuwendungen mit 25 % aus.

Hinweis: Der betroffene Arbeitgeber hat gegen das Urteil Revision beim Bundesfinanzhof (BFH) eingelegt.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BFH ist die Lohnsteuerpauschalierung bei Betriebsveranstaltungen mit 25 % nur anwendbar, wenn die Veranstaltung allen Betriebsangehörigen offensteht. Nun bleibt abzuwarten, ob er dies auch nach der gesetzlichen Definition des Begriffs der Betriebsveranstaltung ab 2015 weiterhin so sieht. Falls der BFH an seiner bisherigen Rechtsprechung festhalten sollte, ist auf die Möglichkeit hinzuweisen, solche Veranstaltungen pauschal mit 30 % zu besteuern. Somit kostet es schlimmstenfalls 5 % Pauschalsteuer mehr.

Zu beachten ist allerdings, dass die 30%ige Pauschalierung bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherungspflicht führt. Das ist bei der Lohnsteuerpauschalierung bei Betriebsveranstaltungen mit 25 % nicht der Fall.

Steuertipp

Kein Kindergeld bei nebenberuflichem Studium des Kindes

Ist ein auf die Ausbildung zur Diplom-Finanzwirtin folgendes Jurastudium noch Teil einer **einheitlichen Erstausbildung**? Diese Frage hat der Bundesfinanzhof (BFH) in einem Streitfall beantwortet, in dem das Kind während seines Jurastudiums als Steuerinspektorin tätig war.

Die Klägerin ist die Mutter einer 1999 geborenen Tochter, die im August 2020 ein duales Studium zur Diplom-Finanzwirtin erfolgreich abgeschlossen hatte. Anschließend nahm die Tochter eine Tätigkeit im gehobenen Dienst der Finanzverwaltung auf, die zunächst 40 Wochenstunden und ab Dezember 2020 **28 Wochenstunden** umfasste. Im Oktober 2020 begann die Tochter in den verbleibenden arbeitsfreien Zeiten ein Studium der Rechtswissenschaften.

Die Familienkasse lehnte eine weitere Kindergeldzahlung ab September 2020 mit der Begründung ab, dass die Tochter ihre Erstausbildung bereits mit dem dualen Studium zur Diplom-Finanzwirtin abgeschlossen habe. Das Studium der Rechtswissenschaften sei eine Zweitausbildung. Die Tochter könne wegen ihrer - zu umfangreichen - **Erwerbstätigkeit** kindergeldrechtlich nicht mehr berücksichtigt werden. Das Finanzgericht (FG) bestätigte diese Sichtweise.

Der BFH hat die dagegen gerichtete Revision als unbegründet zurückgewiesen und ist der Vorinstanz gefolgt: Volljährige Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden nach Abschluss einer Erstausbildung während einer Zweitausbildung kindergeldrechtlich nur berücksichtigt, wenn sie keiner Erwerbstätigkeit von **mehr als 20 Wochenstunden** nachgehen. Ob mehrere Ausbildungsabschnitte zu einer einheitlichen Erstausbildung zusammengefasst werden könnten oder es sich um eine Erst- und eine Zweitausbildung handle, hänge von mehreren Faktoren ab. Zunächst setze eine einheitliche Erstausbildung einen engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang zwischen den Ausbildungsabschnitten voraus. Zudem müsse die Ausbildung im zweiten Abschnitt noch die Haupttätigkeit des Kindes darstellen und dürfe nicht hinter die Erwerbstätigkeit zurücktreten.

Das FG hatte festgestellt, dass die Tochter bereits ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hatte, für das der Ausbildungsberuf „Diplom-Finanzwirtin“ Voraussetzung war. Sie hatte gleich viel Zeit in die Ausbildung und in die Erwerbstätigkeit investiert. Somit sprach die Gesamtbetrachtung im Streitfall für eine berufs begleitend durchgeführte Weiterbildung (**Zweitausbildung**). Auf den Umfang der Erwerbstätigkeit, der über der Grenze von 20 Wochenstunden lag, kam es daher nicht mehr an.

Urteil zur Arbeitszeiterfassung schlägt Wellen

Die Arbeitszeit erfassen – muss das sein? Grundsätzlich ja, sagt das Bundesarbeitsgericht in einer viel beachteten Entscheidung vom 13.09.2022 zur Aufzeichnung von Arbeitszeit bzw. zur Arbeitszeiterfassung.

Hintergrund: Grundsätzlich ging es darum, ob ein Betriebsrat ein Initiativrecht besitzt, um die Einrichtung eines Systems zur Erfassung der Arbeitszeit zu bewirken. Es besteht nicht, so die klare Aussage des Gerichts, denn: Es gibt bereits eine gesetzliche Regelung dazu. Arbeitgeber seien durch § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz schon jetzt verpflichtet, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen.

Das Bundesarbeitsgericht hat damit eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2019 berücksichtigt – und mit dem eigenen Urteilsspruch eine große Aufregung ausgelöst. Denn bisher wurde darüber gestritten, ob die Wirkung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs sich allein an den deutschen Gesetzgeber wendet, damit dieser eine Regelung zur Ausgestaltung von Arbeitszeiterfassungssystemen schafft. Hier sollte es – so jedenfalls auch die Bundesregierung im Koalitionsvertrag – auf die Größe von Unternehmen ankommen und auch die Vertrauensarbeitszeit sollte erhalten bleiben. Jetzt ist es so, dass das Bundesarbeitsgericht den Gesetzgeber überholt hat – dieser war bisher untätig geblieben.

Tatsächlich stellt das Bundesarbeitsgericht auf eine Norm des Arbeitsschutzgesetzes ab. Sie regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers „zur Planung und Durchführung der Maßnahmen“ des Arbeitsschutzes. Dabei hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“. Aus dieser Norm heraus begründet das Bundesarbeitsgericht - im Wege einer europarechtskonformen Auslegung -, die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein Zeiterfassungssystem zu schaffen.

Diese nun unmittelbar in jedem Arbeitsverhältnis geltende Pflicht aus dem deutschen Arbeitsschutzgesetz macht die Entscheidung so brisant. Es bedarf also nicht zwingend einer Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber. Dieser aber

kann Spielräume schaffen - so auch durch Änderung der nationalen Vorschrift, um nicht jeden Arbeitgeber und jeden Arbeitnehmer zu erfassen. Ausnahmen können für bestimmte Branchen oder je nach Größe des Unternehmens erfolgen. Auch die Ausgestaltung lässt sich regeln.

Offen ist, wie die Zeiterfassung erfolgen muss. Der Europäische Gerichtshof will nur, dass das System objektiv und verlässlich ist. Daraus ergibt sich nicht zwangsläufig, dass eine Zeiterfassung elektronisch erfolgen muss oder dass der Mitarbeiter seine Arbeitszeit nicht selbst erfassen darf. Dies bliebe nach Urteil des EuGH möglich. Die Frage steht jedoch im Raum: Was wird der Gesetzgeber tun, der bereits seit langer Zeit angekündigt hat, tätig zu werden? Der Handlungsdruck ist nun durch diese neuerliche Entscheidung sehr groß. Im Ergebnis ist eine verstärkte Aufmerksamkeit für die Situation dahingehend geschaffen, dass Arbeitgeber in Kürze handeln werden müssen.

Leider liegen derzeit die Entscheidungsgründe noch nicht vor. Eine Ausgestaltung oder Beschreibung der konkreten Pflicht scheint daher momentan schwer möglich. Also sollte im Ergebnis derzeit noch abgewartet werden. Unternehmen können jedoch mit ihrer HR-Abteilung bereits jetzt die Möglichkeiten ausloten, welche der Markt zur Erfassung der Arbeitszeit bietet, und diese besprechen. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Arbeitsschutzbehörde (Ministerium für Arbeit Gesundheit Soziales des Landes NRW) direkt tätig werden und Zeiterfassungssysteme prüfen wird. Klar ist aber auch: Sobald der Gesetzgeber die Anforderungen genau regelt, müssen Arbeitgeber umgehend eine den Vorgaben entsprechende Arbeitszeiterfassung einführen.

Der Aufschrei bewegt sich auch dahingehend, dass Homeoffice, mobiles Arbeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle durch eine Neuregelung unmöglich werden könnten. Doch dagegen spricht einiges. Denn diese Formen des Tätigwerdens sind gesellschaftlich gewünscht, und auch die Bundesregierung ist bestrebt, daran festzuhalten.

Ein weiterer strittiger Punkt in diesem Zusammenhang: Kann und darf dem Arbeitnehmer die Erfassung der Arbeitszeit auferlegt werden oder nicht? Kommt neben der Möglichkeit eines jeden Arbeitnehmers, seine Arbeitszeit aufzuzeichnen,

auch eine Pflicht dazu? All dies ist derzeit ungewiss. Zurzeit bleibt nur das Warten auf die Präzisierung des Bundesarbeitsgerichts in dessen Urteilsgründen und auf die Reaktion des Bundesministeriums.

Hinsichtlich des mehr als unbefriedigenden Schwebezustandes, stellt sich die Frage: Sehen Gerichte eine Nichtführung von Arbeitszeitznachweisen bereits jetzt als Pflichtverletzung an und verpflichten Unternehmen dann zu Schadensersatz? Eine Beweiserleichterung geht für Arbeitnehmer jedenfalls nicht damit einher. Das Hessische Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.10.2021 eine entsprechend ablehnende Entscheidung getroffen. Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht am 07.09.2022 angeschlossen, da es die Revision zurückgewiesen hat. Die Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast zur Überstundenvergütung bleiben bestehen.

Es erscheint jedenfalls ratsam, folgende Schritte einzuleiten: Zunächst zu bestimmen, in welchen Positionen von welchen Personen Vertrauensarbeit derzeit praktiziert wird. Ferner zu überprüfen, ob es bei dieser Vertrauensarbeitszeit aus Sicht beider Beteiligten bleiben soll. Eine Rolle spielt dabei auch, welche inhaltlichen Aspekte aus Sicht der Beteiligten für diesen Umstand sprechen und ob unter dem Gesundheitsaspekt aus der Vergangenheit derzeit Probleme erwachsen sind. Alles andere bleibt den Entscheidungsgründen des Urteils und eines etwaigen Tätigwerdens des Gesetzgebers vorbehalten – das heißt die konkrete Ausgestaltung, ob dem Arbeitnehmer die Pflicht zur Erfassung wirksam auferlegt werden kann.

Gerne stehen wir bei Fragen zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning