

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe Oktober 2022

Neues aus Berlin	2
. Ampel-Koalition schnürt ein drittes Entlastungspaket	2
. Beabsichtigte Neuerungen durch das Jahressteuergesetz 2022	3
Einkommensteuer	4
. Ermittlung nicht abziehbarer Schuldzinsen bei Einnahmen-Überschussrechnung	4
. Gewerbliche Abfärbung bei Beteiligungseinkünften	5
Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht	5
. Nachtägliche Lohnsteuerpauschalierung führt nicht zur Sozialversicherungspflicht	5
. Führungskräftefeier als privilegierte Betriebsveranstaltung?	6
Umsatzsteuer	7
. Ausübung des Zuordnungswahlrechts bei gemischt genutzten Gegenständen	7
Arbeitsrecht	8
. Arbeitszeitkontrolle – Pflicht des Arbeitgebers	8
. Urlaubsanspruch – Neuigkeiten zu Verfall und Verjährung	9
Gewerblicher Rechtsschutz	11
. Wie gewonnen so zerronnen – Edeka unterliegt im Streit mit Coca-Cola	11

Neues aus Berlin . Ampel-Koalition schnürt ein drittes Entlastungspaket

Wegen steigender Energie- und Nahrungsmittelpreise hat die Ampel-Koalition im September 2022 ein drittes Entlastungspaket geschnürt. Insbesondere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte werden vorgestellt.

Zahlungen für Rentner und Studenten

Rentner sollen zum 01. Dezember 2022 eine einmalige Energiepreispauschale in Höhe von € 300,00 erhalten. Die Pauschale ist einkommensteuerpflichtig – je niedriger die Rente und die weiteren Einkünfte sind, desto höher ist die absolute Entlastung. Die Auszahlung erfolgt über die Deutsche Rentenversicherung.

Eine entsprechende Einmalzahlung soll es für die Versorgungsempfänger des Bundes geben.

Studenten und Fachschüler sollen einmalig € 200,00 erhalten.

Midijobs

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich – hier gelten verminderte Arbeitnehmer-Beiträge zur Sozialversicherung – wurde bereits mit Wirkung ab dem 01. Oktober 2022 von monatlich € 1.300,00 auf € 1.600,00 angehoben. Diese Höchstgrenze soll ab dem 01. Januar 2023 auf € 2.000,00 steigen.

Dadurch sollen Arbeitnehmer in diesem Lohnbereich um ca. € 1,3 Mrd. jährlich entlastet werden, da sie weniger Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Umsatzsteuer

Die Absenkung der Umsatzsteuer für Speisen in der Gastronomie von 19 % auf 7 % soll verlängert werden, um diese Branche zu entlasten und die Inflation nicht weiter zu befeuern.

Vom 01. Oktober 2022 bis zum 31. März 2024 soll auch für den Gasverbrauch der ermäßigte Steuersatz von 7 % gelten.

Weitere Maßnahmen im Überblick

Ab dem 01. Januar 2023 soll das Kindergeld um monatlich € 18,00 für das erste und zweite Kind erhöht werden; für das dritte Kind sind € 12,00 geplant.

Um eine Steuererhöhung wegen der Inflation zu verhindern (kalte Progression), sollen die Tarifeckwerte angepasst werden.

Der Bund ist bereit, bei zusätzlichen Zahlungen der Arbeitgeber an ihre Arbeitnehmer einen Betrag von bis zu € 3.000,00 von der Steuer und den Sozialversicherungsabgaben zu befreien.

Kurzarbeitergeld: Die Sonderregelungen sollen über den 30. September 2022 hinaus verlängert werden.

Für energieintensive Unternehmen, die gestiegene Energiekosten nicht weitergeben können, soll ein Programm aufgelegt werden. Unterstützung sollen Unternehmen bei Investitionen in Effizienz- und Substitutionsmaßnahmen erhalten. Bestehende Programme (z. B. das KfW-Sonderprogramm UBR 2022) sollen bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

Neues aus Berlin . Beabsichtigte Neuerungen durch das Jahressteuergesetz 2022

Durch das Jahressteuergesetz 2022 sollen zahlreiche Anpassungen und Neuerungen insbesondere im Einkommensteuerrecht erfolgen. Der Regierungsentwurf vom 14. September 2022 stellt ein frühes Stadium im Gesetzgebungsverfahren dar, so dass mit weiteren Änderungen zu rechnen ist. Wichtige Vorhaben werden nachfolgend vorgestellt.

Abschreibungen für Mietimmobilien

Bisher werden Mietimmobilien, die Wohnzwecken dienen und nach dem 31. Dezember 1924 fertiggestellt worden sind, mit jährlich 2 % abgeschrieben; bei Fertigstellung vor dem 01. Januar 1925 mit 2,5 %.

Die lineare Gebäude-Abschreibung soll für neue Wohngebäude, die nach dem 30. Juni 2023 fertiggestellt werden, auf 3 % erhöht werden.

In Ausnahmefällen kann die Abschreibung – abweichend zu dem typisierten Abschreibungssatz – nach einer begründeten tatsächlich kürzeren Nutzungsdauer bemessen werden (§ 7 Abs. 4 S. 2 EStG). Den Nachweis muss der Steuerpflichtige erbringen.

Diese Ausnahmeregelung soll gestrichen werden. Soweit Abschreibungen für vor dem 01. Januar 2023 endende Kalenderjahre zulässigerweise nach § 7 Abs. 4 S. 2 EStG vorgenommen wurden, darf die Abschreibung aber auch weiterhin nach der kürzeren Nutzungsdauer bemessen werden.

Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags ab 2023

Bei der Ermittlung der Einkünfte aus Kapitalvermögen ist als Werbungskosten ein Sparer-Pauschbetrag abzuziehen. Ab 2023 soll der Pauschbetrag von € 801,00 auf € 1.000,00 und bei Ehegatten von € 1.602,00 auf € 2.000,00 erhöht werden.

Altersvorsorge: Vollständiger Sonderausgabenabzug ab 2023

Der bislang ab 2025 vorgesehene vollständige Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen soll auf das Jahr 2023 vorgezogen werden. Damit erhöhen sich die als Sonderausgaben abzugsfähigen Aufwendungen in 2023 um 4 % und in 2024 um 2 %.

Anhebung des Ausbildungsfreibetrags

Der Ausbildungsfreibetrag soll von € 924,00 ab 01. Januar 2023 auf € 1.200,00 angehoben werden. Er wird gewährt, wenn ein volljähriges Kind, für das Anspruch auf Kindergeld oder auf einen Kinderfreibetrag besteht, sich in einer Berufsausbildung befindet und auswärtig untergebracht ist.

Tipp: Die vorgestellten Absichten hatte das Bundesfinanzministerium (im Kern) bereits im Referentenentwurf ausgearbeitet. Der Regierungsentwurf vom 14. September 2022 enthält darüber hinaus vor allem zwei Aspekte mit Breitenwirkung:

- Neuregelung des Abzugs von Aufwendungen für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit in der häuslichen Wohnung (z. B. Erhöhung des jährlichen Höchstbetrags für „Homeoffice-Tage“ von € 600,00 auf € 1.000,00 ab 2023).
- Freistellung von der Einkommen- und Umsatzsteuer bei privaten Photovoltaik-Kleinanlagen.

Einkommensteuer . Ermittlung nicht abziehbarer Schuldzinsen bei Einnahmen-Überschussrechnung

Schuldzinsen sind nach § 4 Abs. 4a EStG nicht abziehbar, wenn Überentnahmen getätigt worden sind. Auch bei Steuerpflichtigen mit einer Einnahmen-Überschussrechnung ist periodenübergreifend zu ermitteln, ob im betrachteten Gewinnermittlungszeitraum Überentnahmen vorliegen. Dabei sind Überentnahmen nach einer Entscheidung des BFH vom 17. Mai 2022 nicht auf die Höhe eines niedrigeren negativen Kapitalkontos zu begrenzen, das zum Ende des jeweiligen Gewinnermittlungszeitraums nach bilanziellen Grundsätzen vereinfacht ermittelt wird.

Hintergrund

Werden Überentnahmen getätigt, ist ein Teil der betrieblichen Schuldzinsen nicht als Betriebsausgaben abziehbar. Eine Überentnahme ist nach § 4 Abs. 4a S. 2 EStG der Betrag, um den die Entnahmen die Summe des Gewinns und der Einlagen des Wirtschaftsjahres übersteigen.

6 % dieser Überentnahmen sind als nicht abziehbare Betriebsausgaben zu behandeln. Überentnahmen der Vorjahre werden zu den laufenden Überentnahmen addiert. Unterentnahmen der Vorjahre werden von den laufenden Überentnahmen abgezogen. Zinsen bis zu € 2.050,00 (Sockelbetrag) sind uneingeschränkt abziehbar.

Ausgenommen von diesem Abzugsverbot sind Schuldzinsen, die aus Darlehen zur Finanzierung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens resultieren.

Entscheidung

Schuldzinsen können in einem Wirtschaftsjahr auch dann nicht abziehbar sein, wenn in diesem Jahr selbst keine Überentnahme zu verzeichnen ist. Denn die nicht abziehbaren Schuldzinsen können auch ausschließlich auf den Überentnahmen früherer Jahre beruhen. Diese Grundsätze gelten auch für Steuerpflichtige, die ihren Gewinn im Wege der Einnahmen-Überschussrechnung ermitteln.

Der BFH hat in seinem Urteil herausgestellt, dass die periodenübergreifende Berechnung der Über- und Unterentnahmen ein wesensprägendes Merkmal des § 4 Abs. 4a EStG ist.

Eine Überentnahme kann trotz eines positiven bilanziellen Eigenkapitals (positiven Kapitalkontos) des Betriebs in diesem Gewinnermittlungszeitraum vorliegen und die Hinzurechnung auslösen. Hieraus folgt auch, dass eine Überentnahme nicht auf ein niedrigeres bilanzielles negatives Eigenkapital des Betriebs in diesem Gewinnermittlungszeitraum zu begrenzen ist.

Oder etwas anders ausgedrückt: Der Pauschalierungs- und Vereinfachungszweck des § 4 Abs. 4a EStG lässt es bei einer Gewinnermittlung mittels Bilanzierung nicht zu, zur periodenübergreifenden Ermittlung der Überentnahmen auf ein (höheres oder niedrigeres negatives) bilanzielles betriebliches Eigenkapital des jeweiligen Gewinnermittlungszeitraums zurückzugreifen.

Dies ist bei der Einnahmen-Überschussrechnung erst recht der Fall. Zudem ist es mit dem generellen Vereinfachungszweck der Einnahmen-Überschussrechnung (u. a. keine Aufstellung einer Bilanz) nicht zu vereinbaren, wenn der Steuerpflichtige allein für Zwecke der Ermittlung der Überentnahmen eine vereinfachte „Schattenbilanz“ erstellen dürfte.

Einkommensteuer . Gewerbliche Abfärbung bei Beteiligungseinkünften

Das Finanzgericht Münster hat sich dem BFH angeschlossen und am 13. Mai 2022 eine Bagatellgrenze bei Abfärbung von gewerblichen Beteiligungseinkünften abgelehnt. Dennoch wurde die Revision wegen eines bereits anhängigen Verfahrens zugelassen und auch eingelegt. Somit ist der BFH erneut gefragt. Bis dahin gilt Folgendes:

Freiberufliche oder vermögensverwaltende Personengesellschaften erzielen grundsätzlich keine Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Da bei gewerblichen Beteiligungseinkünften aber keine Bagatellgrenze greift, führt jede Beteiligung, aus der diese Gesellschaften gewerbliche Einkünfte beziehen, zu einer Umqualifizierung aller weiteren Einkünfte in solche aus Gewerbebetrieb. Eine Umqualifizierung löst aber in diesen Fällen keine Gewerbesteuer aus.

Eine Bagatellgrenze gibt es indes, wenn Gesellschaften neben nicht gewerblichen Einkünften auch solche aus einer originär gewerblichen Tätigkeit erzielen. Hier tritt eine „Infizierung“ nicht ein, wenn die gewerblichen Umsätze eine Bagatellgrenze von 3 % der Gesamtnettoumsätze und zusätzlich den Betrag von € 24.500,00 im Veranlagungszeitraum nicht übersteigen.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht . Nachträgliche Lohnsteuerpauschalierung führt nicht zur Sozialversicherungspflicht

Die anlässlich einer Jubiläumsveranstaltung erzielten Einnahmen sind nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen vom 24. März 2022 auch dann nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie erst nach dem 28. Februar des Folgejahres nachträglich pauschal besteuert werden. Da die Revision anhängig ist, muss nun das Bundessozialgericht entscheiden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Arbeitgeber hatte am 05. September 2015 anlässlich eines Firmenjubiläums eine Betriebsveranstaltung durchgeführt. Es entstanden Kosten von rund € 214.500,00 (einschl. Umsatzsteuer). Bei der Lohnsteueranmeldung für September 2015 vom 08. Oktober 2015 berücksichtigte der Arbeitgeber diese Kosten zunächst nicht.

Am 31. März 2016 übermittelte der Arbeitgeber dem Finanzamt dann eine korrigierte Lohnsteueranmeldung. Mit dieser meldete er die Lohnsteuer auf den Arbeitslohn aus Anlass der Betriebsveranstaltung mit einem pauschalen Steuersatz von 25 % an (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 EStG), soweit er den Freibetrag in Höhe von € 110,00 je Teilnehmer überstieg. Auf den Betrag führte er keine Sozialversicherungsbeiträge ab.

Nach einer Betriebsprüfung wurden dann Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von ca. € 60.050,00 nachgefordert. Die Begründung: Nach § 1 Abs. 1 S. 2 SvEV sind die dort genannten Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie vom Arbeitgeber tatsächlich lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert worden sind.

Eine unzutreffende steuer- und beitragsfreie Behandlung könne grundsätzlich nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung – also längstens bis Ende Februar des Folgejahres – durch eine nachträgliche Pauschalbesteuerung geändert werden.

Das Sozialgericht Oldenburg und das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen sahen das aber anders.

Zwar vertreten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Auffassung, eine nachträgliche Pauschalbesteuerung könne stets nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also längstens bis zum 28. Februar des Folgejahres, geltend gemacht werden. Aber diese Ansicht findet nach Meinung des Landessozialgerichts keine hinreichende Stütze im Gesetz. Insbesondere ist diese zeitliche Grenze nicht § 41b EStG („Abschluss des Lohnsteuerabzugs“) zu entnehmen.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht . Führungskräftefeier als privilegierte Betriebsveranstaltung?

Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen anlässlich von Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter (Betriebsveranstaltung) führen zu Arbeitslohn. Soweit solche Zuwendungen den Betrag von € 110,00 je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie jedoch nicht zu den Einkünften aus nicht-selbstständiger Arbeit, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht.

Ungeklärt ist die Frage, ob eine „Betriebsveranstaltung“ auch bei einem geschlossenen Kreis (z. B. Vorstands- und Führungskräftefeiern) vorliegt. Dann kann zwar kein Freibetrag von € 110,00 gewährt werden, aber es wäre eine Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz mit 25 % möglich.

Nach Ansicht des Finanzgerichts Köln (Urteil vom 27. Januar 2022) findet die pauschale Besteuerung (Steuersatz von 25 %) für Betriebsveranstaltungen keine Anwendung auf Veranstaltungen, die nicht allen Betriebsangehörigen offenstehen (hier: Vorstands- bzw. Führungskräfte-Weihnachtsfeier).

Tipp: Da bislang noch keine Entscheidung des Bundesfinanzhofs zu der Frage ergangen ist, ob eine Lohnsteuerpauschalierung auch für Betriebsveranstaltungen gilt, die nicht allen Betriebsangehörigen offenstehen, hat das Finanzgericht die Revision zugelassen.

Umsatzsteuer . Ausübung des Zuordnungswahlrechts bei gemischt genutzten Gegenständen

Der Vorsteuerabzug bei nicht nur unternehmerisch genutzten Gegenständen (z. B. Photovoltaikanlagen) erfordert eine zeitnahe Zuordnung zum Unternehmensvermögen. Der BFH hat nun am 04. Mai 2022 entschieden, dass für die Dokumentation der Zuordnung keine fristgebundene Mitteilung an das Finanzamt erforderlich ist.

Hintergrund und Sichtweise der Finanzverwaltung

Ein Unternehmer kann die gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer für Leistungen, die von einem anderen Unternehmer für sein Unternehmen ausgeführt worden sind, als Vorsteuer abziehen.

Bei dem Bezug eines einheitlichen Gegenstands, der gemischt verwendet wird oder werden soll, hat der Unternehmer ein Zuordnungswahlrecht:

- er kann den Gegenstand insgesamt seinem Unternehmen zuordnen,
- in vollem Umfang in seinem Privatvermögen belassen oder
- den Gegenstand entsprechend dem (geschätzten) unternehmerischen Nutzungsanteil seinem Unternehmen zuordnen.

Nach Meinung der Finanzverwaltung ist diese Zuordnungsentscheidung eine innere Tatsache, die erst durch äußere Beweisanzeichen erkennbar wird. Das bedeutet: Wurde die Zuordnung bei der Umsatzsteuer-Voranmeldung nicht dokumentiert, ist sie spätestens bis zur gesetzlichen Abgabefrist für Steuererklärungen gegenüber dem Finanzamt zu erklären.

Fristverlängerungen für die Abgabe der Steuererklärungen verlängern die Dokumentationsfrist nicht.

Zwei Entscheidungen des Bundesfinanzhofs

In zwei Verfahren, denen Vorabentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zugrunde liegen, hat der BFH nun insbesondere folgende Punkte herausgestellt:

Liegen innerhalb der Dokumentationsfrist nach außen hin objektiv erkennbare Anhaltspunkte für eine Zuordnung vor, können diese dem Finanzamt auch noch nach Ablauf der Frist mitgeteilt werden. Für die Dokumentation ist also keine fristgebundene Mitteilung an das Finanzamt erforderlich.

Die Zuordnungsentscheidung ist grundsätzlich bei Anschaffung, Herstellung oder Einlage des Gegenstands zu treffen. Als objektive Anhaltspunkte für eine ausdrückliche oder konkludente Zuordnung zum Unternehmen können neben der Geltendmachung oder Nichtgeltendmachung des Vorsteuerabzugs auch andere Beweisanzeichen herangezogen werden.

Beispiel

Für eine Zuordnung zum Unternehmen kann bei Gebäuden die Bezeichnung eines Zimmers als Arbeitszimmer in Bauantragsunterlagen jedenfalls dann sprechen, wenn dies durch weitere objektive Anhaltspunkte untermauert wird.

So ist es beispielsweise dann, wenn der Unternehmer für seinen Gerüstbaubetrieb einen Büroraum benötigt, er bereits in der Vergangenheit kein externes Büro, sondern einen Raum seiner Wohnung für sein Unternehmen verwendet hat, und er beabsichtigt, dies in dem von ihm neu errichteten Gebäude so beizubehalten.

Weitere Anhaltspunkte in Kürze:

- Anschaffung des Gegenstands unter dem Firmennamen,
- betriebliche oder private Versicherung des Gegenstands und
- bilanzielle bzw. ertragsteuerliche Behandlung.

Interessant ist hier insbesondere die Ansicht des BFH, dass es zu berücksichtigen sein kann, wie der Unternehmer den Gegenstand bilanziell bzw. ertragsteuerrechtlich behandelt hat. Dies wurde von den Finanzämtern bislang oft anders gesehen.

Relevanz für die Praxis

Erweist sich die zeitnahe Zuordnung als strittig, können die Entscheidungen des BFH als Rettungsanker dienen. Um Streitigkeiten mit dem Finanzamt bereits im Vorfeld zu vermeiden, ist aber eine fristgerechte und eindeutige Erklärung gegenüber dem Finanzamt zu empfehlen.

Arbeitsrecht . Arbeitszeitkontrolle – Pflicht des Arbeitgebers

BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az.1 ABR 22/21

In einer Grundsatzentscheidung hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, dass Arbeitgeber in Deutschland dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Das höchste deutsche Arbeitsgericht begründete die Entscheidung u. a. mit dem sog. „Stechuhr-Urteil“ des EuGH von 2019, dem jedoch bislang derartige Verpflichtungen nicht beigemessen wurden.

Hintergrund des Rechtsstreits war im Ausgangspunkt jedoch ein anderer. Denn geklagt hatte ein Belegschaftsvertreter gegen seinen Arbeitgeber auf die Einführung einer digitalen Stechuhr an seinem Arbeitsplatz. Der beklagte Arbeitgeber ist eine von zwei Unternehmen gemeinsam betriebene vollstationäre Wohneinrichtung im Rahmen der Eingliederungshilfe mit rund 100 Beschäftigten. Die beiden hatten bereits die Lesegeräte für eine solche Vorrichtung angeschafft, die Einführung aber aufgegeben, als Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung scheiterten. Doch der Betriebsrat wünschte sich die Neuerung und erreichte in zwei Instanzen die Einsetzung einer Einigungsstelle.

Dort machten die Arbeitgeberinnen jedoch deren Unzuständigkeit geltend und behaupteten, dass es der Antragstellerseite an dem Initiativrecht für die Einführung einer solchen technischen Einrichtung fehle. Daraufhin setzte das Kompromissgremium seine Arbeit aus und der Betriebsrat zog vor Gericht, um sich die Kompetenz für seinen Vorstoß bestätigen zu lassen.

Vor Gericht argumentierte der Betriebsrat, dass auch die Beschäftigten ein Interesse an der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung und von mehr Kontrolle haben können, gerade wenn es um die genaue Dokumentation von Arbeitszeit und Überstunden gehe. Schließlich gebe es andere schützenswerte Rechte, die den Persönlichkeitsschutz überwiegen könnten. Gefahren in der Praxis wie unbezahlte Überstunden, Verletzung von Ruhepausen oder Kappung von Arbeitszeitguthaben könne nur entgegengewirkt werden, wenn ein objektives System etabliert würde.

Die beklagten Arbeitgeber hielten dagegen, dass es sich bei dem Mitbestimmungsrecht bei Einführung technischer Kontrolleinrichtungen um ein reines Abwehrrecht zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter handele. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer könne daher nicht die Initiative ergreifen, damit eine solche Einrichtung eingeführt werde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht waren unterschiedlicher Auffassung. Während in der ersten Instanz die Richter noch den Argumenten der Arbeitgeberseite folgten, stellte sich das LAG auf die Seite der Belegschaftsvertreter. Begründet wurde die Entscheidung damit, dass der Gesetzgeber in sozialen Angelegenheiten bewusst nicht zwischen Mitbestimmungsrechten mit deren Initiativrecht und solchen unterschieden habe, bei denen dieses nur beim Arbeitgeber liege. Dem stehe aus Sicht der Richter nicht entgegen, dass das BAG im Jahre 1989 noch gegenteilig entschieden hatte. Auf das EuGH-Urteil von 2019, wonach Arbeitszeiten durch ein elektronisches System erfasst werden müssten, komme es somit nicht weiter an.

Der Rechtsstreit ging weiter und landete beim Bundesarbeitsgericht. Hier entschieden die Richter, dass es sehr wohl auf die „Stechuhr-Entscheidung“ des EuGH aus 2019 ankomme. Denn bei unionrechtlicher Auslegung des maßgeblichen § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz sei der Arbeitgeber ohnehin verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen.

Dies ergebe sich aus Absatz 2 der Vorschrift selbst, wonach der Arbeitgeber die zur Planung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach Absatz 1 der Vorschrift unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten u. a. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen habe.

Damit stellte das BAG klar, dass die bisherige überwiegende Ansicht, dass nach der EuGH-Entscheidung aus 2019 ein neues Gesetz notwendig sei, um die dortigen Vorgaben umzusetzen, fehl gehe. Eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ergebe sich schon aus existierenden Gesetzen.

Im Ausgangsfall unterlag der Betriebsrat jedoch vor dem BAG. Aufgrund der gesetzlichen Pflicht im Arbeitsschutzgesetz könne er nämlich die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen, so das BAG. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG bestehe nur, wenn und so weit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt sei, was jedoch vorliegend der Fall sei.

Arbeitsrecht . Urlaubsanspruch – Neuigkeiten zu Verfall und Verjährung

EuGH, Urteil vom 22.09.2022, Az. C-120/21

In drei Fällen aus Deutschland hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Urlaubsansprüche in bestimmten Fällen doch nicht verfallen oder verjähren.

Zwei der Fälle drehten sich um Urlaubsansprüche bei Krankheit der Arbeitnehmer. Die Kläger machten geltend, dass sie einen Anspruch auf bezahlten Urlaub für das Jahr hätten, in dem sie aus gesundheitlichen Gründen erwerbsgemindert beziehungsweise arbeitsunfähig waren.

Normalerweise verfällt nach deutschem Recht der Urlaubsanspruch bei Krankheit nach 15 Monaten. Das BAG rief den EuGH zur Klärung der Frage an, ob der Urlaubsanspruch auch dann nach 15 Monaten verfallen dürfe, wenn der Arbeitgeber seine Pflichten nicht erfüllt habe, also beispielsweise keine Frist gesetzt hat, in welcher der Urlaub genommen werden soll.

Der EuGH entschied, dass der Urlaubsanspruch nur dann verfallt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt habe, seinen Urlaub zu nehmen. Von der Regel, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht erlöschen, könne zwar unter „besonderen Umständen“ eine Ausnahme gemacht werden, um die negativen Folgen einer unbegrenzten Ansammlung von Urlaubsansprüchen nach Abwesenheit wegen Langzeiterkrankung zu vermeiden. Eine solche Ausnahme beruhe auf dem eigentlichen Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sowie auf der Notwendigkeit, den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten zu schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

Allerdings würden mit dem automatischen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub die Grenzen verkannt, die von den Mitgliedstaaten zwingend einzuhalten sind, wenn sie die Modalitäten für die Ausübung dieses Anspruchs im Einzelnen festlegen, so der EuGH. Nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 Grundrechtscharta könne ein erworbener Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf des Bezugszeitraums und / oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaub zu nehmen. Hiervon könnten die Mitgliedstaaten auch nicht abweichen.

Der Arbeitgeber müsse den Arbeitnehmer daher in die Lage versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben. In den beiden konkret zu verhandelnden Fällen bestehe aus Sicht des EuGH nicht die Gefahr der negativen Folgen einer unbeschränkten Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub. Daher erscheine ein Schutz der Interessen des Arbeitgebers nicht unbedingt erforderlich.

In dem dritten Fall, in dem das BAG den EuGH mit der Bitte um unionsrechtliche Klärung anrief, ging es um die Verjährung von Urlaubsansprüchen. Die klagende Arbeitnehmerin konnte nach ihrem Vortrag den Urlaub wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht in natura nehmen und forderte daher eine finanzielle Abgeltung der Urlaubstage. Nach der Argumentation des beklagten Arbeitgebers seien die Ansprüche jedoch nach der zivilrechtlichen regelmäßigen Frist von drei Jahren verjährt.

Auch in diesem Fall führte der EuGH aus, dass eine Abgeltung der Urlaubstage wegen Verjährung nur dann ausscheide, wenn der Arbeitgeber dafür gesorgt habe, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrnehmen konnte. Da der Arbeitnehmer die schwächere Partei des Arbeitsvertrags sei, sollte die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs zu sorgen, nicht vollständig auf diesen verlagert werden. Andernfalls könne sich der Arbeitgeber seiner eigenen Pflichten unter Berufung auf einen fehlenden Antrag des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub entziehen.

Gewerblicher Rechtsschutz . Wie gewonnen so zerronnen – Edeka unterliegt im Streit mit Coca-Cola

LG Hamburg, Urteil vom 29.09.2022, Az. 415 HKO 72/22

Nachdem der Einzelhändler Edeka in einem einstweiligen Verfügungsverfahren gegen den Getränkehersteller Coca-Cola zunächst die Untersagung des Lieferstopps seitens Coca-Cola an Edeka erreicht hatte, wies das LG Hamburg im Einspruchsverfahren nun die Klage ab.

Hintergrund des Streits ist, dass Coca-Cola seine Lieferungen mit Getränken an Edeka eingestellt hatte, weil der Lebensmittelhändler Forderungen nach höheren Preisen zurückgewiesen hatte. Edeka behauptete, dass die Preiserhöhungen wahrscheinlich unangemessen und nicht wie von Coca-Cola behauptet der Inflation geschuldet seien.

Das Landegericht Hamburg wies die Ansprüche nunmehr jedoch zurück. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass die Wettbewerbswidrigkeit der hohen Preise nicht glaubhaft von Edeka dargelegt worden war. Die zuvor ergangene einstweilige Verfügung wurde daher aufgehoben und die Forderung nach einem Lieferstopp-Verbot zurückgewiesen.

Der von Edeka mit Blick auf einen Coca-Cola-Wettbewerber angestellte Vergleich der prozentualen Preiserhöhungen und der Vergleich mit der Preisentwicklung von Bier und Biermixgetränken reichte nicht aus, so das Gericht weiter. Außerdem fehle es an dem Verfügungsgrund, also an einer ganz besonderen Dringlichkeit für den Lebensmittelhändler, die es rechtfertigen würde, Coca-Cola zur Fortsetzung der Belieferung zu den bisherigen Konditionen zu zwingen. Denn während Coca-Cola bei der weiteren Belieferung zu den bisherigen Konditionen keine Möglichkeit einer späteren Nachforderung hätte, könnte Edeka einen mutmaßlich missbräuchlich überhöhten Preis im Nachhinein sehr wohl zurückfordern.

Es bleibt abzuwarten, ob der Rechtsstreit im Hauptsacheverfahren fortgesetzt wird und ob es bei Edeka Produkte von Coca-Cola zu kaufen geben wird.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke

Aufsichtsrat: Wolfgang Schoofs, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Hendrik Söhler von Barga, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de