

Pforzheim, 14.07.2022

Mandanteninformation III/2022

Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden

Antrag auf befristete Teilzeit

Wirksamkeit eines Drei-Zeugen-Testaments

Weitere Corona-Maßnahmen für steuerliche Entlastungen

Steuerfreie Zuschläge für Sonn-, Feiertage und Nachtzeit

Steuerermäßigung für zusammengeballte Überstundenvergütungen

Umlage der Grundsteuer auf Mieter

Quarantäne - keine Nachgewährung von Urlaub

Aufhebungsvertrag auch ohne Bedenkzeit

Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden in ihrem Urteil v. 4.5.2022, dass ein Arbeitnehmer in der Begründung für die von ihm geleisteten Überstunden - kurz zusammengefasst - erstens darlegen muss, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Da der Arbeitgeber Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss, hat der Arbeitnehmer zweitens vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.

Diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber werden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert.

Antrag auf befristete Teilzeit

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, auf Antrag in Textform verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der beehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat jedoch nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

Im Falle einer Verletzung der dreimonatigen Mindestankündigungsfrist entschied das Bundesarbeitsgericht am 7.9.2021, dass dieser Antrag nicht ohne weiteres als ein zum frühestmöglichen Zeitpunkt wirkendes Angebot verstanden werden kann, wie es bei einem Antrag auf unbefristete Teilzeit möglich ist.

Wirksamkeit eines Drei-Zeugen-Testaments

Wer sich an einem Ort aufhält, der infolge außerordentlicher Umstände so abgesperrt ist, dass die Errichtung eines Testaments vor einem Notar nicht möglich oder erheblich erschwert ist, kann das Testament z. B. durch mündliche Erklärung vor drei Zeugen errichten. Die drei Zeugen haben dabei eine Anwesenheits- und Mitwirkungspflicht für die mündliche Erklärung des letzten Willens, dessen Aufnahme und Verlesung und deren Genehmigung durch den Erblasser. Sie müssen also während der gesamten Testamentserrichtung anwesend sein, es muss hierüber eine Niederschrift aufgenommen werden und die Zeugen müssen diese unterschreiben.

In dem vom Oberlandesgericht Düsseldorf am 6.1.2022 entschiedenen Fall war ein Nottestament nicht wirksam, denn die das Testament mitunterzeichnenden Zeugen waren nicht gleichzeitig anwesend. Ferner hatten sie die Niederschrift nacheinander und jeweils einzeln dem Erblasser vorgelesen und den Text unterschrieben.

Weitere Corona-Maßnahmen für steuerliche Entlastungen

Durch die Corona-Pandemie und den Krieg in der Ukraine sind die Energiepreise und Lebenshaltungskosten weiterhin auf einem hohen Niveau. Die Bundesregierung hat bereits einige Maßnahmen zur Entlastung der Bürger beschlossen. Diese Maßnahmen sollen schnell spürbare Effekte erzielen, sowohl bei Unternehmen als auch im privaten Bereich. Bereits in den Vormonaten wurden mehrere Maßnahmenpakete durch die Politik beschlossen, weitere folgen nun durch die Zustimmung des Bundesrats am 10.6.2022 zum Vierten Corona-Steuerhilfegesetz. Unternehmen haben die Möglichkeit einer erweiterten Verlustrechnung bis Ende 2023. Von Beginn des Jahres 2022 an kann ein Verlust von bis zu 10 Mio. Euro oder 20 Mio. Euro bei zusammenveranlagten Steuerpflichtigen zurückgetragen werden. Zudem ist der Verlustrücktragszeitraum ab 2022 dauerhaft auf zwei Jahre ausgeweitet worden.

Für die Möglichkeit einer schnellen Refinanzierung wird die Abschreibungsdauer der degressiven AfA um ein Jahr verlängert. Dies gilt für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, welche in 2022 angeschafft oder hergestellt werden.

Des Weiteren bleibt die bisherige Regelung zur Homeoffice-Pauschale bis Ende des Jahres 2022 unverändert erhalten.

Rückwirkend können Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld bis Ende Juni 2022 steuerfrei bleiben.

Durch die immer noch hohe Belastung der Arbeitnehmer in bestimmten Einrichtungen, wie z. B. Krankenhäusern, sollen Corona-Pflegeboni bis zu einem Betrag von 4.500 € steuerfrei bleiben. Es kommt dabei nicht darauf an, dass die Zahlung des Bonus aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen erfolgt, sondern auch freiwillige Leistungen des Arbeitgebers sind nun bis zur Höchstgrenze steuerfrei. Dies gilt auch z. B. für Zahlungen an Beschäftigte in bestimmten Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Arzt-/Zahnarztpraxen sowie Rettungsdiensten.

Ferner wurde ein Pflegebonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen beschlossen. Diese Prämie wird nach Qualifikation, Arbeitszeit und Nähe zur Versorgung gestaffelt und kann bis zu 550 € (steuer- sowie abgabenfrei) betragen.

Steuerfreie Zuschläge für Sonn-, Feiertage und Nachtzeit

Während vermutlich die Mehrheit der Arbeitnehmer gerne unter der Woche zu den „Standard-Arbeitszeiten“ arbeitet, gibt es auch viele Berufstätige, die Zeiten am Wochenende oder in der Nacht bevorzugen. Grund dafür könnten auch die hiermit einhergehenden steuerfreien Zuschläge sein. Zum Anspruch auf diese Zahlungen hat nun der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 16.12.2021 eine Entscheidung getroffen.

Gegenstand dieses Urteils war die Frage, ob Hin- und Rückfahrten zu Auswärtsspielen bei Profisportlern und deren Betreuern als steuerfreie Zuschläge bezahlt werden können. Die Sportler erhalten neben ihrem Grundgehalt weitere Zuschläge für geleistete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht. Eine Außenprüfung des Finanzamts stellte jedoch fest, dass den Sportlern diese Zuschläge nicht zustehen, da sie nicht mit Mehraufwand verbunden sind. Es handelt sich lediglich um Zeitaufwand im Mannschaftsbus. Das Finanzamt forderte Lohnsteuer nach.

Der Sachverhalt landete vor dem BFH, der den Sportlern bzw. den Betreuern die Steuerfreiheit der Zuschläge bestätigte. Sie sind steuerfrei, soweit sie ausschließlich auf die notwendigen Reisezeiten im Zusammenhang mit den Hin- und Rückfahrten bei Auswärtsspielen entfallen. Das setzt aber auch voraus, dass der Spieler die Wege auch tatsächlich bestreitet. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist des Weiteren, dass die Zuschläge neben dem Grundlohn geleistet werden und nicht Teil einer einheitlichen Entlohnung für die gesamte, auch an Sonn- und Feiertagen oder nachts geleistete Tätigkeit sind. Dafür muss in dem Arbeitsvertrag zwischen der Grundvergütung und den Erschwerniszuschlägen unterschieden und ein Bezug zwischen der zu leistenden Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und der Lohnhöhe hergestellt werden. Zuschläge können daher nur steuerfrei geleistet werden, wenn und soweit der Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Grundlohn hat. Darüber hinaus muss die Zahlung des Zuschlags zweckbestimmt erfolgen.

Keine Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer für die Zuschläge einen besonderen Mehraufwand im Vergleich zu seinen normalen Arbeitszeiten haben muss.

Steuerermäßigung für zusammengeballte Überstundenvergütungen

Überstunden werden in den meisten Unternehmen - je nach Arbeitsvertrag - durch Geld- oder Zeitausgleich bezahlt. Dabei kann es vorkommen, dass die ausgezahlte Vergütung für einen längeren Zeitraum zusammengeballt zu einem Zeitpunkt gezahlt wird. Die Einkommensteuer steigt progressiv und kann durch die Einmalzahlung der Überstundenvergütung eine deutliche Mehrbelastung des Steuerpflichtigen bedeuten. Über einen solchen Fall hat der Bundesfinanzhof (BFH) nunmehr mit Urteil vom 2.12.2021 entschieden.

Ursache des Urteils war ein Arbeitnehmer, der über mehrere Jahre Überstunden ansammelte und die Vergütung für diesen Zeitraum anschließend in einer Summe erhielt. Dadurch stieg die zu zahlende Einkommensteuer für den Veranlagungszeitraum der Auszahlung stark an. Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin die Anwendung eines ermäßigten Steuersatzes. Diesem Antrag kam das Finanzamt jedoch nicht nach.

Der BFH sah dies jedoch anders. Nach seiner Auffassung ist die Tarifermäßigung nicht nur auf Nachzahlungen von Festlohnbestandteilen anzuwenden, sondern auch auf variable Lohnbestandteile, wie z. B. Überstundenvergütungen. In beiden Fällen kommt es darauf an, ob die Nachzahlung für eine Tätigkeit geleistet wurde, die über einen Zeitraum von über 12 Monaten und mehrere Veranlagungszeiträume lief. Nur dann kann die Steuerermäßigung angewendet werden. Ausschlaggebend sei auch, dass der Gesetzgeber grundsätzlich von einer Mehrbelastung durch einmalige Zahlungen absehen und durch Anwendung des ermäßigten Steuersatzes die höhere Versteuerung, die sich durch die Zusammenballung der Einkünfte ergibt, mindern möchte.

Umlage der Grundsteuer auf Mieter

Unabhängig davon, ob es sich um einen gewerblichen oder privaten Mieter handelt, können bestimmte Kosten des Vermieters auf den Mieter umgelegt werden, welche dieser durch die Nebenkosten zahlt. Während aber die gezahlte Miete bei Privatpersonen zu der eigenen Vermögenssphäre gehört, ist die Mietzahlung bei Unternehmern als Betriebsausgabe anzusetzen. Diese ist einschließlich der Nebenkosten auch bei der Gewerbesteuerberechnung zu berücksichtigen, entschied der Bundesfinanzhof (BFH).

In einem vom BFH am 2.2.2022 entschiedenen Fall mietete ein Gewerbetreibender ein Bürogebäude für seine Firma an. Laut dem Mietvertrag hatte er neben weiteren Kosten auch die anfallende Grundsteuer zu zahlen. Das Finanzamt berücksichtigte die Zahlungen der Grundsteuer als Bestandteil der Miete. Damit ist der Betrag auch bei der Gewerbesteuerberechnung zu berücksichtigen. Ein Achtel der im Veranlagungszeitraum getätigten Mietzahlungen für die Nutzung unbeweglicher Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens ist dem Gewinn bei der Gewerbesteuerberechnung hinzuzurechnen, sofern die Aufwendungen den Gewinn vorher gemindert haben.

Der BFH stimmte dem Ansatz des Finanzamtes zu. Unter den Mietaufwendungen sind nicht nur die reinen Mietzahlungen zu verstehen, sondern auch umgelegte Kosten, wie hier die Grundsteuer. Eine Hinzurechnung bei der Gewerbesteuerberechnung ist demnach vorzunehmen. Nicht in Ordnung wäre es dagegen, wenn diese Hinzurechnung vermindert wird, indem der Mieter Aufwendungen des Vermieters übernimmt und dieser dafür nur einen verminderten Mietzins erhält.

Quarantäne - keine Nachgewährung von Urlaub

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Diese Regelung aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) findet jedoch keine analoge Anwendung, wenn ein nicht arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer während seines Urlaubs aufgrund einer Absonderungsanordnung (Quarantäne) des Gesundheitsamtes wegen eines Ansteckungsverdachts mit einer Covid 19-Infektion das Haus nicht verlassen darf.

Der Sinn und Zweck dieser Regelung im BUrlG besteht darin, dass eine eintretende Arbeitsunfähigkeit den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht mindern soll. Eine Quarantäneanordnung ist nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15.2.2022 nicht mit der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs gleichzusetzen. Wie ein Arbeitnehmer sich erholt, bleibt ihm überlassen.

Er kann den Urlaub auch während der ganzen Zeit zuhause spielend vor der PC-Konsole oder im Wohnzimmer liegend verbringen. In diesen Fällen wird er durch eine Quarantäne überhaupt nicht in der Verwirklichung des Urlaubszwecks beeinträchtigt. Bei einer Analogie kommt es jedoch auf die typische Vergleichbarkeit an und nicht auf den im Einzelfall festzustellenden Grad der Beeinträchtigung.

Die analoge Anwendung der Regelung im BUrlG kann danach nicht davon abhängen, wie ein Arbeitnehmer im konkreten Fall beabsichtigte, seinen Urlaub zu verbringen.

Aufhebungsvertrag auch ohne Bedenkzeit

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt, noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 24.2.2022 wird die Entscheidungsfreiheit eines Arbeitnehmers nicht verletzt, wenn der Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet wird und der Arbeitnehmer über die Annahme deswegen sofort entscheiden muss.

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2015 = 100)

<u>2022</u>	<u>2021</u>
117,3 Mai	111,1 Dezember
116,2 April	110,5 November
115,3 März	110,7 Oktober
112,5 Februar	110,1 September
111,5 Januar	110,1 August
	110,1 Juli
	109,1 Juni

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de>

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.