

HEISTERBORG

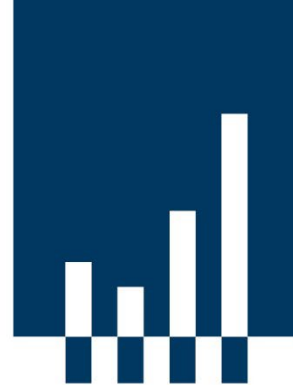
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

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 Dezember 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Bundesfinanzministerium wird - wie in den Vorjahren - ein **Merkblatt zur Steuerklassenwahl** für das Jahr 2024 bei Ehegatten oder Lebenspartnern, die beide Arbeitnehmer sind, herausgeben. Wir fassen vorab die wichtigsten Hinweise zusammen. Zudem beleuchten wir, warum der **Anscheinsbeweis** bei Alleingesellschafter-Geschäftsführern trotz **Nutzungsverbots** für eine Privatnutzung eines von der GmbH überlassenen Pkw spricht. Der **Steuertipp** befasst sich mit der (Nach-)Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund eines **Summenbescheids**.

Steuerklassenwahl

Merkblatt für Ehegatten/Lebenspartner

Arbeitnehmer-Ehepaare und -Lebenspartner können für den Lohnsteuerabzug zwischen den Steuerklassenkombinationen IV/IV und III/V wählen. Die **Kombination III/V** ist so gestaltet, dass die Summe der Steuerabzugsbeträge beider Ehegatten/Lebenspartner in etwa der zu erwartenden Jahressteuer entspricht, wenn der in Steuerklasse III eingestufte Ehepartner/Lebenspartner 60 % und der in Steuerklasse V eingestufte 40 % des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt. Die Kombination III/V führt zu einem „günstigeren“ Ergebnis, wenn der besserverdienende Ehegatte/Lebenspartner 60 % (oder mehr) des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt.

Hinweis: Ob und zu welchem Zeitpunkt die www.heisterborg.de ition III/V in das

Faktorverfahren überführt wird, ist nach wie vor offen (vgl. Ausgabe 10/23).

Ehepaare/Lebenspartner können sich auch für die **Steuerklassenkombination IV/IV** entscheiden, wenn sie den höheren Steuerabzug bei dem Ehegatten/Lebenspartner mit der Steuerklasse V vermeiden wollen. Zudem besteht die Möglichkeit, die Steuerklassenkombination IV/IV mit **Faktor** zu wählen. Durch das Faktorverfahren wird erreicht, dass bei jedem Ehegatten/Lebenspartner die steuerentlastenden Vorschriften beim eigenen Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden. Zur Vereinfachung ist ein beantragter Faktor für zwei Kalenderjahre gültig.

Die Steuerklassenkombination kann die Höhe der **Entgelt-/Lohnersatzleistungen** wie

In dieser Ausgabe

- Steuerklassenwahl:**
Merkblatt für Ehegatten/Lebenspartner 1
- Alleingesellschafter-Geschäftsführer:** Anscheinsbeweis spricht für Privatnutzung eines Firmenwagens..... 2
- Lohnsteuer-Anmeldung:** Keine inzidente Anfechtung bei Einspruch gegen Haftungsbescheid..... 2
- Zeitwertkonten:** Fehlende Insolvenzversicherung des Lohnanspruchs ist unbeachtlich 2
- Steuerfreier Höchstbetrag:** Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2024) 3
- Amtliche Sachbezugswerte:** Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2024..... 3
- Mahlzeitengestellung:** Wie die Sachbezugswerte für Umsatzsteuerzwecke aufzuteilen sind 3
- Werbungskosten:** Ehrenamtliche Gewerkschaftstätigkeit einer Ruhestandsbeamtin..... 4
- Vorsorgeaufwendungen:** Wie erstattete Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge anzusetzen sind 4
- Steuertipp:** Kein Arbeitslohn bei sozialversicherungsrechtlichem Summenbescheid 4

Arbeitslosengeld I, Kurzarbeiter-, Unterhalts-, Kranken-, Versorgungskranken-, Verletzten-, Übergangs-, Eltern- und Mutterschaftsgeld oder die Höhe des Lohnanspruchs bei der Altersteilzeit beeinflussen. Eine vor Jahresbeginn getroffene Steuerklassenwahl erkennt die Agentur für Arbeit bei der Gewährung von Lohnersatzleistungen grundsätzlich an. Im Rahmen eines Wechsels im Laufe des Jahres können sich bei Entgelt- oder Lohnersatzleistungen unerwartete Auswirkungen ergeben. Daher gilt für Arbeitnehmer, die damit rechnen, in absehbarer Zeit eine Entgelt- oder Lohnersatzleistung für sich in Anspruch nehmen zu müssen, oder diese bereits beziehen: Sie sollten vor der Neuwahl der Steuerklassenkombination zu deren Auswirkung auf die Höhe der Lohnersatzleistung den zuständigen Sozialleistungsträger bzw. den Arbeitgeber befragen.

Haben Ehegatten/Lebenspartner bisher schon beide Arbeitslohn bezogen, sind deren Steuerklassen für den Abruf durch den Arbeitgeber als elektronisches Abzugsmerkmal für den Lohnsteuerabzug 2024 beim Finanzamt gespeichert.

Hinweis: Ein Steuerklassenwechsel im Laufe des Jahres kann so oft vorgenommen werden, wie die Ehegatten dies wünschen.

Alleingesellschafter-Geschäftsführer

Anscheinsbeweis spricht für Privatnutzung eines Firmenwagens

Bei einem Alleingesellschafter-Geschäftsführer kann selbst dann ein zu einer **verdeckten Gewinnausschüttung** (vGA) führender Anscheinsbeweis für die Privatnutzung eines von der GmbH überlassenen Pkw vorliegen, wenn im Anstellungsvertrag ein Privatnutzungsverbot vereinbart wurde. So lässt sich eine Entscheidung des Finanzgerichts Münster (FG) zusammenfassen. Die vGA sei zudem auf Ebene der Gesellschaft nicht nach der 1%-Regelung, sondern nach Fremdvergleichsgrundsätzen zu bewerten.

Das FG folgt insoweit der Rechtsprechung des für Körperschaftsteuerfragen zuständigen I. Senats des Bundesfinanzhofs (BFH). Nach dessen Auffassung spricht die allgemeine Lebenserfahrung dafür, dass ein einem Gesellschafter-Geschäftsführer von der Gesellschaft zur Nutzung überlassenes betriebliches Fahrzeug auch privat genutzt wird, und zwar auch bei einem Privatnutzungsverbot. Das soll zumindest dann gelten, wenn keine **organisatorischen Maßnahmen** getroffen wurden, die eine private Nutzung ausschließen. Der Rechtsprechung des für Lohnsteuerfragen zuständigen VI. Senats des BFH ist das FG nicht gefolgt.

Nach Ansicht des VI. Senats ist keine zu Arbeitslohn führende Privatnutzung eines Fahrzeugs anzunehmen, wenn diese vertraglich ausdrücklich untersagt wurde.

Hinweis: Die vom FG zugelassene Revision ist beim BFH anhängig. Damit steht einer endgültigen Klärung dieser streitanfälligen und - im Hinblick auf den betroffenen Personenkreis - für die Beratungspraxis wichtigen Rechtsfrage nichts mehr im Wege.

Lohnsteuer-Anmeldung

Keine inzidente Anfechtung bei Einspruch gegen Haftungsbescheid

Einen Lohnsteuer-Haftungsbescheid kann der Arbeitgeber anfechten. Mit dieser Anfechtung werden aber nicht zugleich „inzident“ auch die Lohnsteuer-Anmeldungen oder ein Bescheid über die Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung der Lohnsteuer-Anmeldungen für die Anmeldezeiträume angefochten, in denen der Haftungsbestand verwirklicht wurde. Dies gilt laut Bundesfinanzhof (BFH) selbst dann, wenn der Bescheid über die Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung für die Lohnsteuer-Anmeldezeiträume mit einem Lohnsteuer-Haftungsbescheid mit Leistungsgebot in einem **Sammelbescheid** verbunden wird.

Die Lohnsteuer-Haftungsschuld des Arbeitgebers und die Lohnsteuer-Abführungs- bzw. -Entrichtungsschuld des Arbeitgebers sind nach Ansicht des BFH voneinander zu unterscheiden. Sie stünden nicht in einem Konkurrenzverhältnis. Daher gebe es auch **keine Rechtsgrundlage** für die Annahme, die Anfechtung eines Lohnsteuer-Haftungsbescheids umfasse automatisch oder nebenbei auch die Anfechtung eines Bescheids über die Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung für eine Lohnsteuer-Anmeldung.

Zeitwertkonten

Fehlende Insolvenzsicherung des Lohnanspruchs ist unbeachtlich

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall hatte der Arbeitgeber verschiedenen Arbeitnehmern ab dem Jahr 2008 Gehaltsansprüche (vor allem Prämien und Weihnachtsgeld) nicht ausgezahlt. Er hatte mit diesen Arbeitnehmern vereinbart, dass die nichtausgezahlten Arbeitslöhne noch einzurichtenden Zeitwertkonten gutgeschrieben werden sollten. Im Jahr 2011 schloss er mit den Beschäftigten Wertguthabenvereinbarungen über die Führung von Wertkonten zum Zweck der

ruhestandsnahen Arbeitsfreistellung ab. Die Wertguthaben wurden von der X-GmbH geführt. Der Arbeitgeber hatte die Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen das Risiko einer Insolvenz durch ein **Treuhandmodell** gesichert.

Das Finanzamt war der Ansicht, Wertgutschriften auf einem Zeitwertkonto lösten lohnsteuerrechtlich nur dann keinen Zufluss aus, wenn bestimmte Vorgaben eingehalten würden; insbesondere müsse eine „**Zeitwertkontengarantie**“ vorliegen. Bis 2011 seien die Voraussetzungen der Zeitwertkontengarantie wegen fehlender Zeitwertkonten jedoch nicht erfüllt gewesen. Die vorher entstandenen und fälligen Prämien seien den Arbeitnehmern daher zugeflossen und unterlägen dem Lohnsteuerabzug.

Das sah der BFH anders. Die fehlende Insolvenzversicherung und das damit einhergehende Risiko des Wertverlusts eines vom Arbeitgeber nicht erfüllten Lohnanspruchs führten nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Der Zufluss von Arbeitslohn richte sich bei der Lohnsteuer nach **steuerrechtlichen Maßstäben** und folglich nicht danach, ob eine Wertguthabenvereinbarung den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben entspreche.

Steuerfreier Höchstbetrag

Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2024)

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und -fonds sind **bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich steuerfrei. Das gilt unabhängig davon, ob die Beiträge arbeitgeberfinanziert sind oder der Arbeitnehmer sie über eine Gehaltsumwandlung wirtschaftlich selbst trägt. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt 2024 auf 90.600 €. Damit beträgt der steuerfreie Höchstbetrag im kommenden Jahr 7.248 € (8 % von 90.600 €).

Hinweis: Bei der Sozialversicherung beträgt der nicht zu verbeitragende Höchstbetrag lediglich 4 % und somit 3.624 € (4 % von 90.600 €) für 2024.

Amtliche Sachbezugswerte

Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2024

Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Belegschaft abgibt, sind - wenn das Unternehmen nicht

ausnahmsweise Mahlzeiten vorrangig an Fremde verkauft - mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Dieser Wert beträgt für 2024 einheitlich **bei allen Arbeitnehmern** (auch bei Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden) in allen Bundesländern

- für ein Mittag- oder Abendessen 4,13 € und
- für ein Frühstück 2,17 €.

Der Arbeitgeber darf die Steuer auf den geldwerten Vorteil **pauschal mit 25 %** erheben. Macht er von der Pauschalierungsmöglichkeit Gebrauch, gehört die Vergünstigung nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt.

Die Sachbezugswerte gelten auch für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten **Auswärtstätigkeit** oder im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** zur Verfügung stellt. In diesen Fällen darf der Preis der Mahlzeit 60 € nicht übersteigen und ein Werbungskostenabzug für Verpflegungsmehraufwendungen nicht in Betracht kommen.

Der monatliche Wert einer freien oder verbilligten **Unterkunft** beträgt für 2024 in den alten und neuen Bundesländern **278 €**. Ist der Ansatz des Unterkunfts werts im Einzelfall unbillig, kann die Unterkunft auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, falls dieser geringer ist.

Im Gegensatz zu einer Unterkunft ist eine **Wohnung** eine in sich abgeschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann. Der Wert einer freien oder verbilligten Wohnung ist grundsätzlich mit dem **ortsüblichen Mietpreis** zu bewerten. Falls das mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden ist, kann die Wohnung 2024 mit monatlich 4,89 € je qm bzw. - bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad/Dusche) - mit 4 € im Monat angesetzt werden.

Mahlzeitengestellung

Wie die Sachbezugswerte für Umsatzsteuerzwecke aufzuteilen sind

Restaurant- und Verpflegungsleistungen unterliegen bis zum 31.12.2023 dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 %. Ausgenommen hiervon ist die Abgabe von **Getränken**. Hierfür gilt weiterhin der allgemeine Steuersatz von 19 %. Diese Regelungen gelten auch für die Abgabe von Mahlzeiten an Arbeitnehmer.

Bei der unentgeltlichen Abgabe von Mahlzeiten mit Getränken an Arbeitnehmer durch unternehmenseigene Kantinen gilt aus Vereinfachungs-

gründen: Zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage ist vom amtlichen Sachbezugswert auszugehen (für ein Mittagessen im Jahr 2023: 3,80 € brutto). Die Finanzverwaltung beanstandet es nicht, wenn dieser „Gesamtsachbezugswert“ im **Verhältnis 70** (für Verpflegung) **zu 30** (für Getränke) aufgeteilt wird. Bezogen auf ein Mittagessen ergibt sich somit folgende Aufteilung:

- Anteil Sachbezugswert **Verpflegung**
70 % von 3,80 € = 2,66 € brutto : 1,07 = 2,49 €
x 7 % = 0,17 € Umsatzsteuer
- Anteil Sachbezugswert **Getränke**
30 % von 3,80 € = 1,14 € brutto : 1,19 = 0,96 €
x 19 % = 0,18 € Umsatzsteuer

Werbungskosten

Ehrenamtliche Gewerkschaftstätigkeit einer Ruhestandsbeamtin

Aufwendungen einer Ruhestandsbeamtin im Zusammenhang mit ihrer ehrenamtlichen Gewerkschaftstätigkeit sind laut Bundesfinanzhof (BFH) als Werbungskosten bei ihren **Versorgungsbezügen** zu berücksichtigen. Nach Ansicht des Finanzgerichts (FG) standen die Aufwendungen der Pensionärin, die ihr im Rahmen ihrer Gewerkschaftstätigkeit entstanden waren, in einem Veranlassungszusammenhang mit dem Erhalt und der Sicherung ihrer Versorgungsbezüge. Der BFH hielt die rechtliche Würdigung des FG für möglich. Damit war das Urteil revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Vorsorgeaufwendungen

Wie erstattete Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge anzusetzen sind

Dem Arbeitnehmer erstattete Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind mit den Beiträgen zur Altersvorsorge, zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zu sonstigen Versicherungen zu verrechnen. Ist eine solche Verrechnung nicht oder nicht in vollem Umfang möglich, ist der **Erstattungsüberhang**, der sich bei den Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung ergeben hat, dem Gesamtbetrag der Einkünfte hinzuzurechnen. Eine solche Hinzurechnung ist nach Ansicht des Bundesfinanzhofs auch dann vorzunehmen, wenn das entsprechende Sozialversicherungsverhältnis rückabgewickelt oder rückwirkend umgestellt worden ist.

Ob im Erstattungsjahr noch eine Änderung der Steuerbescheide der Zahlungsjahre möglich

gewesen wäre, spielt keine Rolle. Verfassungsrechtliche Bedenken hiergegen bestehen auch dann nicht, wenn die Erstattung einen schon länger zurückliegenden Zeitraum (im Streitfall: Erstattungen für insgesamt 14 Jahre) betrifft.

Steuertipp

Kein Arbeitslohn bei sozialversicherungsrechtlichem Summenbescheid

Der prüfende Träger der Rentenversicherung kann den Beitrag in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung von der Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelte im Rahmen eines Summenbescheids geltend machen. Das ist allerdings nur möglich, wenn ein Arbeitgeber die **Aufzeichnungspflicht** nicht ordnungsgemäß erfüllt hat und dadurch die Versicherungs- oder Beitragspflicht oder die Beitragshöhe letztlich nicht festgestellt werden kann.

Ein Summenbescheid darf hingegen nicht ergehen, soweit ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand festgestellt werden kann, dass Beiträge nicht zu zahlen waren oder Arbeitsentgelt einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden kann. Zweck der Regelung ist es, **Einnahmeverluste der Sozialkassen** infolge einer Aufzeichnungspflichtverletzung des Arbeitgebers zu vermeiden. Zudem soll ausgeschlossen werden, dass Arbeitgeber mittels einer Aufzeichnungspflichtverletzung Wettbewerbsvorteile erlangen könnten.

Tatbestandlich wird die „Unmöglichkeit“ einer personenbezogenen Beitragserhebung beim Arbeitnehmer vorausgesetzt. Damit geht die „Unmöglichkeit“ einher, die pauschaliert erhobenen Arbeitnehmeranteile zur Gesamtsozialversicherung deren individuellen Beitragskonten zuzuordnen. Deshalb bewirken Zahlungen des Arbeitgebers auf einen Summenbescheid nach Auffassung des Bundesfinanzhofs weder einen **individuellen** mitgliedschafts- oder beitragsrechtlichen **Vorteil** der einzelnen Arbeitnehmer noch einen leistungsrechtlichen oder sonstigen Zuwachs ihres Vermögens. Damit liegt kein dem Arbeitnehmer individuell zuzurechnender geldwerter Vorteil vor, der die Annahme von Arbeitslohn rechtfertigen könnte.

Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf

Vorsicht, Fallstrick: Soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf vereinbaren, raten wir eine schriftliche Niederlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit dringend an. Denn ohne eine vertragliche Regelung gelten 20 Stunden als vereinbart.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich nun erstmals mit der Neuerung in § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) beschäftigt. Die zitierte Norm legt fest: eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich gilt grundsätzlich als vereinbart, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Arbeit auf Abruf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt haben. Darauf haben wir seinerzeit bei Einführung und Änderung (vormals waren dies zehn Stunden) hingewiesen – ebenso auf den sogenannten „Phantomlohn“, welcher dann mangels konkreter Vereinbarung zur Dauer der Arbeitszeit entsteht. Unser Rat geht dahin, die konkrete Arbeitszeit tatsächlich zu benennen. Es existieren jedoch möglicherweise Altverträge, in welchen anderweitige Formulierungen bestehen oder mangels Wahrung der Schriftform keine Regelung erfolgten. Die Neuerung erfolgte am 01.01.2019 - möglicherweise hat bisher keine Überprüfung der Alt-Arbeitsverträge stattgefunden.

Folgender Sachverhalt liegt dem Fall zugrunde, mit dem sich das Bundesarbeitsgericht nun zu beschäftigen hatte: Die Klägerin war seit dem Jahr 2009 für ein Unternehmen als sogenannte „Abrufkraft / Helferin Einlage“ tätig. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit war in ihrem Arbeitsvertrag nicht geregelt. Der Betrieb setzte die Klägerin „nach Bedarf“ ein, und dieser änderte sich über die Jahre. Die Klägerin führte aus: Das Unternehmen habe ihre Arbeitskraft in den Jahren 2017 bis 2019 durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich (wöchentlich ca. 24 Stunden) abgerufen. Dies sei damit die zu vergütende Arbeitszeit geworden. Weil sie aber ab 2020 weniger eingesetzt wurde, verlangte sie nun im Klageweg eine Nachzahlung der Differenzvergütung bis zu 103,20 Stunden wegen Annahmeverzuges.

Worauf sich die Klägerin dabei berief: Im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung in Form des verstärkten Abrufs im Zeitraum 2017 bis 2019 sei eine Konkretisierung herbeigeführt worden. Die entsprechende Arbeitszeit sei deshalb nunmehr die geschuldete und von der Beklagten zu vergütende. Soweit der Abruf ihrer Arbeitsleistung in den Folgejahren 2020 bis 2021 diesen Umfang nicht erreicht hat, hat sie die Differenzvergütung als Annahmeverzugslohn verlangt.

Das Bundesarbeitsgericht urteilt: Eine abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG (20 Stunden wöchentlich) im betreffenden

Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung ist. Zudem haben objektive Anhaltspunkte dafür vorzuliegen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss und bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung gewählt und eine niedrigere oder höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart hätten. Für eine solche Annahme habe die Klägerin jedoch keine Anhaltspunkte vorgetragen. Hier musste das Gericht also entscheiden, ob die arbeitsvertragliche „Lücke“, bestehend aus der Nichtangabe der Dauer wöchentlichen Arbeitszeit im Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses durch eine gesetzliche Fiktion (20 Stunden wöchentlich) geschlossen wurde. Es galt weiter zu prüfen, ob die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart haben.

Schriftlich existiert keine Regelung. Für eine konkludente Vereinbarung reicht aber das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange zurückliegenden und scheinbar willkürlich herausgegriffenen Zeitraum nicht aus, urteilt das BAG:

Allein dem Abrufverhalten des Arbeitgebers kommt ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert gerade nicht zu dahingehend, er wolle sich für alle Zukunft an eine von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden. Und es gilt im Hinblick auf die Bereitschaft eines Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum mehr als nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschuldet zu arbeiten: Diese rechtfertigt nicht die Annahme, er wolle sich dauerhaft zu einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen (20 Stunden) binden.

Hier hat das Gericht also eine „Kappung“ auf 20 Stunden angenommen, basierend auf die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG enthaltene Fiktion. Soweit die Arbeitnehmerin darüberhinausgehende Zahlungen auf Annahmeverzugslohn geltend gemacht hat, wurden diese abgewiesen.

Damit macht das Bundesarbeitsgericht aber auch deutlich: Existiert keine vertragliche Grundlage über eine vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden wöchentlich, so birgt diese Regelungslücke eine Gefahr - die der Fiktion/Unterstellung in Höhe von 20 Stunden wöchentlich. Darauf weisen wir erneut ausdrücklich hin und raten dringlich an, Abrufarbeitsverträge mit einer Höchstbestimmung der wöchentlichen Arbeitszeit zu versehen. Gerne sind wir dabei behilflich.



Marion Wenning