

# P&O Newsletter aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 3, Juli 2022

## Inhalt

Arbeitsrecht.....	2
Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? – Warum Sie als Arbeitgeber in Sachen Arbeitszeiterfassung möglichst bald handeln sollten .....	2
Leadership.....	4
Leaders Solving for Tomorrow .....	4
Lohnsteuer.....	6
DBA-rechtliche Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer .....	6
Über uns .....	8
Ihre Ansprechpartner .....	8
Ihre Fachansprechpartner .....	8
Redaktion.....	9

## Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? – Warum Sie als Arbeitgeber in Sachen Arbeitszeiterfassung möglichst bald handeln sollten

**Mit Teilurteil des Arbeitsgerichts Emden vom 09.11.2020 – 2 Ca 399/18 – wurde ein Arbeitgeber zunächst verpflichtet, einem Arbeitnehmer nach dessen eigener Kündigung Überstunden in Höhe von über 6.000 Euro zu vergüten. Diese Überstunden waren (auch) dadurch entstanden, dass der Arbeitnehmer laut seiner täglichen Arbeitszeiterfassung keine Pausen eingelegt hatte. Das Urteil wurde jedoch in der Berufungsinstanz (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 06.05.2021 – 5 Sa 1292/20) abgeändert und die Klage abgewiesen. Trotz Revision des Klägers blieb es bei dieser Entscheidung. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 04.05.2022 – 5 AZR 359/21 – die Revision zurückgewiesen. Die erstinstanzlich erfolgte Entscheidung bezog sich nämlich insbesondere auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 14.05.2019 – C-55/18 (CCOO). Das Arbeitsgericht Emden verkannte, dass die Schutzzwecke der europarechtlichen Normen, die der EuGH-Entscheidung zugrunde lagen, im vorliegenden Fall nicht einschlägig waren.**

### Was ist der Hintergrund?

Der Kläger hatte als Auslieferungsfahrer bei der Beklagten gearbeitet. Mit dem bei dem Arbeitgeber vorhandenen technischen Arbeitszeiterfassungssystem hatte er lediglich jeweils den Anfang und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet. Der Kläger behauptete, aufgrund der Arbeitsbelastung über einen mehrjährigen Zeitraum keine Pausen gemacht sowie über 400 Überstunden geleistet zu haben und verlangte entsprechende Vergütung. Dem folgte das Arbeitsgericht gemäß den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen zur zweistufigen Darlegungs- und Beweislast:

- Der Arbeitnehmer muss darlegen, wann er in welchem Umfang gearbeitet oder sich zur Arbeit bereitgehalten hat und
- dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.

Das Arbeitsgericht bejahte hier das Dulden der Überstunden durch den Arbeitgeber. Zwar verlangt das Bundesarbeitsgericht hierfür, dass der Arbeitgeber positive Kenntnis der durch den Arbeitnehmer geleisteten Überstunden hat. Diese positive Kenntnis sei laut dem Arbeitsgericht Emden im vorliegenden Fall hingegen

nicht erforderlich. Dies folge aus dem zuvor zitierten Urteil des EuGH sowie einer europarechtskonformen Auslegung des § 618 Absatz 1 BGB (hilfsweise aus § 241 Absatz 2 BGB). Hieraus folge eine Pflicht des Arbeitgebers zur Messung, Aufzeichnung und Kontrolle der tatsächlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer. Etwaig geleistete Überstunden müsse sich der Arbeitgeber zurechnen lassen, wenn er das vom EuGH geforderte Zeiterfassungssystem nicht implementiert habe.

Dieser Argumentation folgte das Bundesarbeitsgericht nicht. Denn das EuGH-Urteil bezog sich auf Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit sowie des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und erging zur Auslegung und Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG sowie von Art. 31 EU-GRCharta.

Bei der rechtlichen Einordnung von Arbeitszeit sind der Arbeitsschutz (§ 2 Absatz 1 Satz 1 ArbZG) und die Arbeitsvergütung (§§ 611a, 612 BGB) zu unterscheiden. Geht es – wie hier – um Fragen der Arbeitsvergütung (Arbeitsentgelt), fehlt dem EuGH gemäß Art. 153 Absatz 5 AEUV die Kompetenz zur Entscheidung. Das zitierte EuGH-Urteil erging zu der aus dem Unionsrecht folgenden Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für den Gesundheitsschutz und hat demnach richtigerweise keine Auswirkungen auf das nationale Prozessrecht zu der Darlegungs- und Beweislast in einem Überstundenprozess.

### **Praxishinweise**

Begehrt ein Arbeitnehmer Überstundenvergütung, trägt dieser die volle Darlegungs- und Beweislast. Doch es ist Vorsicht geboten: Nach diesem sogenannten Stechuhr-Urteil des EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18 – haben die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber zu verpflichten, ein objektives, verlässliches und sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. In Deutschland ist nach § 16 Absatz 2 ArbZG bislang lediglich die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Zwar ist das EuGH-Urteil an den nationalen Gesetzgeber gerichtet. Möglich ist aber, dass Arbeitsgerichte und Behörden Arbeitgeberpflichten nach dem Arbeitszeitgesetz bereits vor einer gesetzlichen Umsetzung der Vorgaben europarechtskonform erweiternd auslegen.

Arbeitgeber sind vor diesem Hintergrund gut beraten, ihre Zeiterfassungssysteme und – unter Umständen – geltenden Betriebsvereinbarungen sowie die entsprechenden Prozesse auf eventuelle Änderungen hin zu überprüfen. Grundlegende Regelungen sollten die Verfügbarkeit von Zeiterfassungssystemen für alle Mitarbeiter beinhalten; dies beinhaltet sowohl die Zugänglichkeit, zum Beispiel via privater oder beruflicher Emailadresse zur Generierung des erforderlichen Accounts, als auch die Klärung der Mobilitätsfrage, da Mitarbeiter ihre Zeiten überall und zu jederzeit erfassen können müssen.

Ferner sollte eine Überprüfung des bestehenden Setups die zu erfassenden Zeitarten und ihre Verarbeitung genau untersuchen. Können Pausenzeiten explizit erfasst werden? Welche Lohnarten werden in der Entgeltabrechnung über die Erfassung von Zeitarten angesteuert? Lohnt eine Anpassung der Schnittstellenlandschaft? Sind Feiertage im Zeitwirtschaftssystem kenntlich, zugänglich und gemäß vereinbarter betrieblicher Regelungen hinsichtlich Wohn- und Arbeitsort hinterlegt?

Grundsätzlich darf davon ausgegangen werden, dass Zeiterfassungs- und Zeitverarbeitungssysteme einer ständigen Überprüfung unterliegen müssen. Je einfacher Änderungen definiert, umgesetzt und ausgewertet werden können, desto effizienter kann von einer vollumfänglichen Nutzung im Hinblick auf veränderte rechtliche Anforderungen ausgegangen werden. Hierzu ist zu beachten, dass festgelegte und gebuchte Zeitarten langfristig, revisionssicher und datenschutzkonform archiviert werden müssen. Dies gilt auch und insbesondere für den Einzelfall.

Gerne beraten und unterstützen wir Sie umfassend bei der Erstellung eines auf die Besonderheiten Ihres Unternehmens (z.B. Flex Work, technische Infrastruktur) zugeschnittenen Systems sowie Prozesses zur korrekten Arbeitszeiterfassung und -dokumentation, damit Sie im Falle einer behördlichen Kontrolle vorbereitet sind.

Unser Team verfügt über eine breite und branchenübergreifende Vielfalt von HR-Lösungen für Beratungsleistungen sowie jahrelange Expertise hinsichtlich der Formierung von Best Practice Lösungen, um auf dieser Grundlage fundierte Unterstützung bieten zu können. Dabei gehören die folgenden Services zu unseren Kerndienstleistungen:

- Analyse von Prozess- und Systemlandschaften sowie entsprechende Anpassung und Optimierung
- Design von entsprechenden automatischen Workflows
- Unterstützung im Bereich des Change-Managements
- Einbindung digitaler Tools und Assistenten (z. B. Chatbots) zur optimalen Nutzung von Employee- und Management-Self-Service

Von Duygu Özcan

# Leadership

## Leaders Solving for Tomorrow

**Leadership neu definiert - Unser “Leaders Solving for Tomorrow” Programm richtet sich an Top-Führungskräfte und kreiert ein neuartiges Lern- und Entwicklungsformat für positiven Wandel auf Basis nachhaltiger Werte**

### Einleitung

Grundlegende globale Veränderungen – unter anderem ausgelöst durch disruptive Technologien, den Klimawandel, sich verändernde geopolitische Verhältnisse, Auswirkungen von COVID-19 sowie Asymmetrie von Chancen und Märkten resultieren in einer Vielzahl von Herausforderungen mit steigender Komplexität, auf welche Unternehmen Antworten finden müssen: Werte-Diversifizierung durch vier sehr unterschiedliche Generationen, rasante Digitalisierung der Arbeit, kontinuierliche Transformation, immer kürzere Innovationszyklen, verschärfter Wettbewerb um

Märkte und Talente, und nicht zuletzt Ressourcenknappheit stellen nur einen Ausschnitt dieser maßgeblichen Herausforderungen dar.

Noch nie zuvor waren Führungskräfte aller Branchen und Organisationsgrößen mit einem solchen Ausmaß an Ambivalenz und Komplexität konfrontiert, während sie ihre Organisationen, Teams und sich selbst durch eine sich ständig wandelnde volatile Welt führen. Um dabei erfolgreich zu sein, braucht es vor allem eins: **Führung neu denken.**

*“Leaders Solving for Tomorrow”* setzt genau hier an: Ein Programm, bei dem Top-Führungskräfte verschiedener Länder und Kulturen, Branchen, Organisationen zusammenkommen und Impulse zu strategischer Organisations- und Unternehmensführung für positiven Wandel diskutieren und ihren eigenen Führungsansatz reflektieren. Dabei steht insbesondere die Förderung von Vertrauen und nachhaltigen Werten auf organisationaler und individueller Ebene im Vordergrund.

## Hintergrund

In diesem Jahr durchliefen bereits über 120 Personen auf senioren Führungsleveln aus über 40 Unternehmen und Organisationen weltweit eine Pilotversion des achtwöchigen Programms. Basierend auf unseren etablierten Ansätzen wie [The Six Paradoxes of Leadership](#) und dem [ADAPT Framework](#) setzen sich die teilnehmenden Führungskräfte in vielfältigen, aufeinander aufbauenden Modulen mit Kernfragen von auf Vertrauen und nachhaltigen Werten ausgerichteter Führung und organisationalem Wandel auseinander. So beschäftigten sie sich intensiv mit aktuellen Herausforderungen, die Organisationen und Unternehmen dringend priorisieren müssen, um gestärkt aus immer häufigeren Krisen hervorzugehen und einen auf nachhaltigen Werten fundierten Wandel zu gestalten.

Das Besondere an unserem Programm: eine Vielfalt an Mikro- und Makroimpulsen, Klein- und Großgruppenformaten und Keynote-Veranstaltungen mit kontinuierlichem Fokus auf nachhaltige Ergebnisse. Renommiertere, globale Experten aus dem PwC Netzwerk und darüber hinaus, die zum Nachdenken anregende Einblicke in die dringendsten Herausforderungen der heutigen Zeit geben, sowie ein kollaboratives Setting, in dem Führungskräfte die Möglichkeit haben, sich auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und ihr Netzwerk strategisch zu diversifizieren.

## Das Ergebnis

Das Feedback der Teilnehmer:innen macht deutlich: Der Mehrwert, den die Teilnehmer:innen aus dem Programm gezogen haben, sticht positiv aus ihren bisherigen Erfahrungen heraus und zeigt, dass wir mit *“Leaders Solving for Tomorrow”* ein einzigartiges Programm mit einem deutlichen Nutzen für Top-Führungskräfte geschaffen haben.

Demnach sind **91 %** der befragten Führungskräfte überzeugt, dass das Programm ihre Fähigkeit, nachhaltige organisatorische Veränderung zu leiten, positiv beeinflusst hat.

**98 %** der befragten Führungskräfte entwickelten ein stärkeres Bewusstsein darüber, welches ihre wichtigsten Führungsherausforderungen sind.

**84 %** der befragten Teilnehmer:innen werden das Programm *“Leaders Solving for Tomorrow”* ihren Peers weiterempfehlen, denn insbesondere der organisations-

und branchenübergreifende Charakter des Programms wurde von **98 %** der Teilnehmer:innen als wertvoll bewertet.

Bei Interesse an diesem Programm und bei Fragen freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme:

Von Maria Epstein

# Lohnsteuer

## DBA-rechtliche Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer

**Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 27. Juni 2022 (IV B 8 – S 2301/13/10002; 2022/0063809) zu Lohnsteuererstattungen bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer im Rahmen von Doppelbesteuerungsabkommen Stellung genommen.**

Erhält ein Arbeitnehmer Arbeitslohnzahlungen i. S. d. § 19 EStG, die im Inland steuerpflichtig sind, so ist der inländische Arbeitgeber i. S. d. § 38 Abs. 1 S. 1, 2 EStG verpflichtet, diese dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.

In der Arbeitgeberpraxis kann es dazu kommen, dass versehentlich zu Unrecht Lohnsteuer vom Arbeitslohn einbehalten wird. Die Gründe hierfür können unterschiedlich sein. Dabei kann es Arbeitslohn von unbeschränkt oder beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer betreffen. In diesen Fällen stellt sich dann die Frage, ob und wie die Erstattung von zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer bei unbeschränkt oder beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern erfolgen kann. Dies insbesondere dann auch, wenn das Kalenderjahr schon abgelaufen ist.

Eine Fallkonstellation, in der sich die Frage der Erstattung zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer ebenfalls stellt, ist diejenige, wenn bei einem beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer eine Zahlung des Arbeitgebers zu Unrecht dem Lohnsteuerabzug unterworfen wird, obwohl die Besteuerung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers zugewiesen ist.

In diesem Fall hat die Finanzverwaltung bisher anerkannt, dass unter bestimmten Voraussetzungen ein Erstattungsantrag in analoger Anwendung des § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG bei dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers gestellt werden kann. Mit dem Wegfall des § 50d Abs. 1 S. 2 EStG besteht diese Möglichkeit nicht mehr.

Das BMF stellt in dem o. g. Schreiben klar, dass Erstattungsanträge nunmehr in analoger Anwendung des § 50c Abs. 3 S. 1 EStG i. d. F. des Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetzes gestellt werden können. Der Erstattungsantrag

kommt dabei allerdings nur dann in Betracht, wenn für die entsprechenden Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nicht bereits eine Veranlagung nach § 50 Abs. 2 S. 2 Nr. 4 Buchstabe b) i. V. m. S. 7 EStG beantragt worden ist oder eine Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung (sog. Pflichtveranlagungsfälle) besteht.

Das BMF weist darauf hin, dass für den Erstattungsantrag ggf. besondere formelle Anforderungen zu beachten sind, wie bspw. Fristen. Diese ergeben sich dann i. d. R. aus den Vorschriften des jeweils einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und dem Wohnsitzstaat.

Das BMF führt darüber hinaus ausdrücklich auch eine weitere Fallkonstellation aus, wonach der o. g. Erstattungsantrag ebenfalls dann gestellt werden kann, wenn der Arbeitnehmer weder der unbeschränkten noch der beschränkten Steuerpflicht im Inland unterliegt und der Arbeitgeber zu Unrecht Lohnsteuer auf Arbeitslohneinkünfte einbehalten und abgeführt hat.

Das BMF stellt klar, dass die in dem o. g. Schreiben aufgenommenen Regelungen - rückwirkend – auf Arbeitslohnzahlungen ab Januar 2021 Anwendung finden. Für davor zugeflossenen Arbeitslohn gilt der bisherige H 41c.1 „Erstattungsantrag“ der Lohnsteuer-Hinweise, der die analoge Anwendung des § 50d Abs. 1 S. 2 EStG zum Inhalt hat, fort.

Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Fragen zu dem o. g. Antragsverfahren oder auch allgemein zur Abwicklung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer in den jeweiligen Fallkonstellationen haben. Wir freuen uns darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

Von StB Hannes Zug und Kieron Maleyka

# Über uns

## Ihre Ansprechpartner

### **Berlin**

**Sabine Ziesecke**

Tel.: +49 30 26365363

[sabine.ziesecke@pwc.com](mailto:sabine.ziesecke@pwc.com)

### **Düsseldorf**

**Petra Raspels**

Tel.: +49 211 9817680

[petra.raspels@pwc.com](mailto:petra.raspels@pwc.com)

### **München**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

[stefan.sperandio@pwc.com](mailto:stefan.sperandio@pwc.com)

### **Frankfurt am Main**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

[stefan.sperandio@pwc.com](mailto:stefan.sperandio@pwc.com)

### **Hamburg**

**Sven Rindelaub**

Tel.: +49 40 63781439

[sven.rindelaub@pwc.com](mailto:sven.rindelaub@pwc.com)

### **Stuttgart**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

[stefan.sperandio@pwc.com](mailto:stefan.sperandio@pwc.com)

## Ihre Fachansprechpartner

### **Arbeitsrecht**

**Duygu Özcan**

Tel.: +49 151 28181564

[duygu.oezcan@pwc.com](mailto:duygu.oezcan@pwc.com)

**Patrick Kominiak**

Tel.: +170 6067439

[patrick.kominiak@pwc.com](mailto:patrick.kominiak@pwc.com)

### **HR Strategy, Systems, Processes & Compliance**

**Stephan Weber**

Tel.: +49 151 14711918

[stephan.weber@pwc.com](mailto:stephan.weber@pwc.com)

**Stephan Rekop**

Tel.: +49 151 59013279

[stephan.rekop@pwc.com](mailto:stephan.rekop@pwc.com)

### **Leadership**

**Anja Sbanski**

Tel.: +49 151 73069416

[anja.sbanski@pwc.com](mailto:anja.sbanski@pwc.com)

**Maria Epstein**

Tel.: +49 15161565715

[maria.epstein@pwc.com](mailto:maria.epstein@pwc.com)

### **Lohnsteuer**

**Hannes Zug**

Tel.: +49 40 63782402

[hannes.zug@pwc.com](mailto:hannes.zug@pwc.com)

**Kieron Maleyka**

Tel.: +49 40 63781307

[kieron.maleyka@pwc.com](mailto:kieron.maleyka@pwc.com)

### **Reward & Benefits**

**Pia Isabel Pleines-Müller**

Tel.: +49 89 57906808

[pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com](mailto:pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com)

**David Nowacki**

Tel.: +49 69 95856375

[david.nowacki@pwc.com](mailto:david.nowacki@pwc.com)



## Sozialversicherung

**Iris Brandes**

Tel.: +49 211 9812419  
[iris.brandes@pwc.com](mailto:iris.brandes@pwc.com)

**Natalia Römer-Koshcheeva**

Tel.: +49 211 9812769  
[natalia.roemer-koshcheeva@pwc.com](mailto:natalia.roemer-koshcheeva@pwc.com)

## Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

**Britta Ludwig**

Tel.: +49 211 9817432  
<mailto:britta.ludwig@pwc.com>

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

©Juli 2022 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

"PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

[www.pwc.de](http://www.pwc.de)