

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie wieder einmal auf einige Gesetzesvorhaben und Urteile hinweisen, die Sie als Arbeitgeber betreffen werden. Gleich das erste aufgeführte Gesetzesvorhaben sollten Sie bereits jetzt vorbereiten, obwohl es noch nicht endgültig verabschiedet ist.

## I. Neue Gesetzesvorhaben

### **1. Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz**

Bisher zahlen kinderlose Arbeitnehmer einen höheren Beitrag zur Pflegeversicherung als Arbeitnehmer mit Kindern. Hierbei ist die Anzahl der Kinder unerheblich. Zum 01.07.2023 wird der gesetzliche Beitragssatz zur Pflegeversicherung von derzeit 3,05 % auf dann 3,4 % erhöht. Ein neuer Gesetzentwurf der Regierung sieht dabei eine Entlastung für Eltern mit mehreren Kindern vor. Arbeitnehmer mit mehreren Kindern werden ab dem 2. Kind bis zum 5. Kind in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten je Kind entlastet. Der Abschlag gilt bis zum Ende des Monats, in dem das Kind jeweils sein 25. Lebensjahr vollendet hat. Danach entfällt der Abschlag für diese Kinder. Das betrifft aber nur die Arbeitnehmerbeiträge.

Folgende Beitragssätze sind ab dem 01.07.2023 vorgesehen:

Beitrag für	Gesamtbeitrag	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Kinderlose	4,00%	2,30%	1,70%
Eltern mit einem Kind (Beitragssatz bleibt lebenslang bestehen)	3,40%	1,70%	1,70%
Eltern mit 2 Kindern	3,15%	1,45%	1,70%
Eltern mit 3 Kindern	2,90%	1,20%	1,70%
Eltern mit 4 Kindern	2,65%	0,95%	1,70%
Eltern mit 5 und mehr Kindern	2,40%	0,70%	1,70%

Beachten Sie, dass das Gesetzgebungsverfahren zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) aktuell noch nicht abgeschlossen ist. Die vorgesehenen gesetzlichen Änderungen können sich bis zum 01.07.2023 jederzeit noch ändern. Da die Änderung aber mit einem erheblichen Arbeitsaufwand für Sie und uns verbunden ist, sollten Sie sich darauf vorbereiten.

### **Notwendige Vorbereitungen für Sie als Arbeitgeber zum 01.07.2023**

Voraussichtlich sind Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Elterneigenschaft, die Anzahl der Kinder und deren Alter in geeigneter Form gegenüber den beitragsabführenden Stellen (Lohnabrechnung) nachzuweisen, wenn diese Angaben nicht bereits aus anderen Gründen bekannt sind. Die Vorgehensweise bei Adoptivkindern ist noch nicht abschließend geklärt. Daher sollten Sie auch in diesem Fall einen Nachweis der Elterneigenschaft (z. B. Geburtsurkunde, Vaterschaftsanerkennung etc.)

anfordern. Diese Unterlagen benötigen wir, damit dann die korrekte Abrechnung der PV-Beiträge ab 07/2023 sichergestellt und kostenpflichtige Nachberechnungen vermieden werden.

Ein entsprechendes Formular zur Erfassung der Angaben Ihrer Arbeitnehmer werden Sie zukünftig zum Download auf unserer Homepage bei den Formularen finden (<https://www.steuerpartner.eu/downloads/>).

## **2. Hinweisgeberschutzgesetz**

Im Dezember 2022 hat der Bundestag das „Gesetz zum besseren Schutz hinweisgebender Personen“ (Hinweisgeberschutzgesetz) beschlossen. Der Bundesrat hat im Februar 2023 allerdings seine Zustimmung verweigert, sodass das Gesetz zurzeit nicht in Kraft getreten ist. Die von den Unternehmen einzuführenden Vorgaben sind jedoch umfangreich, sodass wir Ihnen einige Eckpunkte des Gesetzes bereits jetzt aufzeigen möchten.

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll für alle Personen gelten, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangen und diese melden. Dieses erfasst nicht nur Ihre Arbeitnehmer, sondern auch Mitarbeiter Ihrer Kunden oder Lieferanten.

Das Gesetz soll für die Meldung solcher Verstöße gelten, die straf- oder bußgeldbewehrt sind.

Das Hinweisgeberschutzgesetz wird die Arbeitgeber zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichten. Diese Pflicht gilt für Unternehmen, sofern hier mindestens 50 Personen beschäftigt sind. Für Unternehmen bis zu 249 Beschäftigten gilt eine verlängerte Umsetzungsfrist. Laut dem bisher nicht in Kraft getretenen Gesetzes läuft diese bis zum 17.12.2023.

Es wird eine externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz eingerichtet. Zusätzliche Meldesysteme gibt es bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt. Die hinweisgebende Person soll frei wählen können, ob sie die Verstöße gegenüber der internen oder einer externen Stelle meldet.

Die Identität des Hinweisgebers darf aufgrund des Vertraulichkeitsgebotes regelmäßig nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen bekannt sein. Informationen hierüber sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen. Hierzu zählen insbesondere die Strafverfolgungsbehörden in Strafverfahren. Die Hinweisgeber sollen wegen ihrer Meldung keine Repressalien befürchten müssen. Unzulässig sollen alle ungerechtfertigten Nachteile wie Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung, Rufschädigung oder Mobbing sein. Ein Verstoß gegen den Schutz vor Repressalien führt gegebenenfalls zu einer Schadensersatzpflicht gegenüber der hinweisgebenden Person. Macht die hinweisgebende Person jedoch vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Falschmeldung, kann sie im Gegenzug auch zum Schadensersatz verpflichtet sein.

## II. Urteile

### **1. Arbeitszeiterfassung**

Zum Ende des letzten Jahres ist viel über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Zeiterfassung berichtet worden. Letztendlich hat im Jahr 2019 bereits der europäische Gerichtshof entschieden, dass Unternehmen dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter mittels eines objektiven, zugänglichen und verlässlichen Systems zu erfassen. Gleichzeitig hat der europäische Gerichtshof den deutschen Gesetzgeber aufgefordert, dieses in die gesetzlichen Regelungen aufzunehmen. Dieser Verpflichtung ist der deutsche Gesetzgeber noch nicht nachgekommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dann mit Beschluss vom 13.09.2022 entschieden, dass der Arbeitgeber gesetzlich bereits längst zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer verpflichtet sei. Die gesetzliche Verpflichtung resultiere aus der arbeitsschutzrechtlichen Generalklausel, die in § 3 II Nr. 1 ArbSchG festgehalten sei. Danach sei der Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Nach den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitgeber danach dazu verpflichtet, die tägliche Dauer der Arbeitszeit mit deren Beginn und Ende einschließlich der Überstunden systematisch zu erfassen. Es besteht bei der Erfassung aber noch ein nicht unerheblicher Gestaltungsspielraum für den Arbeitgeber, solange der Gesetzgeber keine konkreten Regelungen formuliert hat. Insbesondere muss die Arbeitszeiterfassung nicht zwingend elektronisch erfolgen. Es können auch Aufzeichnungen in Papierform genügen. Das Bundesarbeitsgericht hat sogar festgehalten, dass die Aufzeichnungspflicht an die Arbeitnehmer delegiert werden kann. Somit ist auch die sogenannte „Vertrauensarbeit“ noch möglich, der Arbeitgeber wird die Aufzeichnungen aber stärker kontrollieren müssen.

Der zwischenzeitlich erstellte Gesetzentwurf soll vorsehen, dass zukünftig die Arbeitszeit elektronisch erfasst werden muss. Es bleibt abzuwarten, was daraus wird.

### **2. Verjährung von Resturlaubsansprüchen**

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung von 3 Jahren (§§ 194, 195 BGB). Die Verjährungsfrist beginnt erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über dessen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Dieses hat das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2022 in einem Urteil entschieden. Danach verjährt Urlaub nur noch, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten zuvor auch darauf hingewiesen hat, dass Ihnen Urlaub zusteht und dieser verfallen könnte.

Kommt der Arbeitgeber dieser Hinweispflicht nicht nach, verjähren die Resturlaubsansprüche nach dieser Entscheidung nicht. Allgemein werden zurzeit die Hinweise erteilt, dass der Arbeitgeber zu Beginn eines jeden Jahres nachweisbar ein entsprechendes Schreiben an jeden Mitarbeiter aushändigen sollte. Dort ist die Anzahl der verbleibenden Urlaubstage mitzuteilen, zur rechtzeitigen Eintragung des Urlaubs aufzufordern und über die Konsequenzen bei Nichtbeachtung zu belehren.