

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Zurück zur Stechuhr?

Rechtsanwalt Lars Wenzel



“

Lars Wenzel ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Arbeitsrecht, Vertragsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

Mit seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) zur allgemeinverbindlichen Arbeitszeiterfassungspflicht hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) wieder einmal für bundesweites Aufsehen gesorgt. Denn der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, rechtliche Regelungen einzuführen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, in ihren Betrieben Systeme einzurichten, mit denen die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfasst werden kann. Die Gründe, von denen sich der EuGH hat leiten lassen, lassen sich durch folgendes Zitat gut erfassen:

„Da die Mitgliedstaaten... zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 alle erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um die Beachtung der Mindestruhezeiten zu gewährleisten und jede Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit zu verhindern, ist eine nationale Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, mit dem die Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden objektiv und verlässlich festgestellt werden kann ... nicht geeignet, die praktische Wirksamkeit der von Art. 31 Abs. 2 der Charta und von dieser Richtlinie verliehenen Rechte sicherzustellen, da weder die

Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überprüfen können, ob diese Rechte beachtet werden, wodurch sie das Ziel dieser Richtlinie, das darin besteht, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden kann.“

Bislang sieht das nationale Recht in § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG lediglich vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer (mithin Überstunden und Mehrarbeit) zu erfassen. Die Entscheidung des EuGH geht weiter darüber hinaus. Denn danach sind nicht nur Überstunden und Mehrarbeit zu erfassen, sondern die gesamte Arbeitszeit ist vollständig zu dokumentieren. Dies hat sowohl in technischer als auch in rechtlicher Hinsicht weitreichende Folgen. So müssen Zeiterfassungssysteme neu installiert und bereits vorhandene Systeme ggfs. angepasst oder geändert werden. Auch in Bezug auf Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung dürfte Anpassungsbedarf bestehen. Fraglich ist auch, wie mit modernen, flexiblen Arbeitszeitmodellen umgegangen wird. Zu denken ist insoweit etwa an Mitarbeiter, die regelmäßig im Home-Office oder mobil arbeiten und ggfs. sogar wochenlang nicht vor Ort im Betrieb sind, so z.B. bei Vertriebsmitarbeitern.

Unter anderem mit diesen Fragestellungen muss sich nun der deutsche Gesetzgeber auseinandersetzen und Lösungen finden, die die Vorgaben des EuGH umsetzen und gleichzeitig dem modernen Arbeitsleben gerecht werden. Die Urteilsgründe lassen dem Gesetzgeber jedenfalls einen gewissen Gestaltungsspielraum. So soll dieser „die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festlegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe; dies gilt unbeschadet von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, nach dem die Mitgliedstaaten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die EU-Mitgliedsstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Das hat der EuGH am 14. Mai 2019 entschieden. Der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmerrundbriefes „Zurück zur Stechuhr?“ beschäftigt sich mit den Folgen des Urteils. Der zweite Artikel befasst sich mit dem Ende April 2019 in Kraft getretenen Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Hinzu kommen aktuelle Urteile aus den Bereichen des Gesellschaftsrechts, des Familienrechts sowie des Arbeitsrechts.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer Ausnahmen u. a. von den Art. 3 bis 6 dieser Richtlinie vornehmen dürfen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.“ Zu erwarten sind somit (hoffentlich) gesetzliche Regelungen, die Unternehmen, die die Installation eines Zeiterfassungssystems besonders schwer treffen würden, von einer entsprechenden Pflicht befreien.

Schließlich kann mit Spannung erwartet werden, wie sich die Pflicht zur umfassenden Zeiterfassung auf den Arbeitsalltag auswirken wird. Denn die bloße Zeiterfassung dürfte nichts an den Regelungen zu Überstunden ändern, die grds. nur dann anfallen, wenn sie auch vom Arbeitgeber ausdrücklich oder konkludent angeordnet

wurden. Für die Arbeitnehmer ergibt sich durch die Erfassung dann jedenfalls eine Erleichterung bei der grds. sie treffenden Beweislast bei dem Einfordern und Geltendmachen von Übersunden und Mehr-

arbeit. Daher dürfte zu erwarten stehen, dass Arbeitgeber nach Einführung der gesetzlichen Regelungen genauer hinschauen werden, ob ein Arbeitnehmer gerade tatsächlich arbeitet oder nur anwesend ist.

In Bezug auf den Betriebsfrieden hat die EuGH-Rechtsprechung sicherlich keinen positiven Effekt.

Das neue Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Rechtsanwalt Deniz Ayrimmaz



Deniz Ayrimmaz ist bei Blanke Meier Evers im Bereich Vertragsrecht, insbes. internationale Liefer- und Leistungsverträge tätig.

Am 26. April 2019 ist das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in Kraft getreten, welches dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen und insbesondere dem Schutz von Unternehmen vor Spionage durch Wettbewerber dient. Im Gegenzug hierfür verlangt das neue Gesetz von Unternehmen, ihre Geschäftsgeheimnisse ihrerseits angemessen zu sichern.

Ausgangspunkt des neuen Gesetzes ist die EU-Richtlinie 2016/943 über den Schutz vertraulichen Know-Hows und vertraulicher Geschäftsinformationen. Das hieraus nunmehr in nationales Recht umgewandelte Gesetz vervollständigt und verbessert die bis dahin dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen dienenden, jedoch gerichtlich eher schwierig durchzusetzenden, Regelungen in §§ 17 - 19 UWG und §§ 823 ff. BGB. Dies zeigt sich bereits darin, dass das Gesetz erstmalig im deutschen Recht das Geschäftsgeheimnis in § 2 Nr. 1 GeschGehG legal definiert und zwar als „jede Information a) die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Information umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und b) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.“

Von besonderer Bedeutung für Unternehmen ist dabei insbesondere die Voraussetzung nach b): Ohne „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ durch das Unternehmen stellt die jeweilige Information nämlich kein nach dem GeschGehG schutzfähiges Geschäftsgeheimnis dar. Jedes Unternehmen hat somit im eigenen Interesse dafür Sorge zu tragen, dass Geschäftsgeheimnisse angemessen geschützt sind, wobei der Maßstab für die entsprechende Angemessenheit vom jeweiligen Einzelfall abhängt. Als Faustformel gilt diesbezüglich, dass je wichtiger ein Geschäftsgeheimnis für ein Unternehmen ist, desto strenger die jeweiligen Schutzmaßnahmen sein müssen, stets abhängig von den individuellen Möglichkeiten des jeweiligen Unternehmens. Kommt es zu einer Verletzung eines Geschäftsgeheimnisses, stehen dem betroffenen Unternehmen nach dem GeschGehG u.a. Ansprüche in Form von Unterlassung, Auskunft, Vernichtung, Herausgabe, Rückruf, Entfernung und Rücknahme vom Markt zu. Zu beachten ist hierbei, dass die Geltendmachung und Durchsetzung des jeweiligen Anspruchs stets unter einem Verhältnismäßigkeitsvorbehalt stehen, d. h., dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu der jeweiligen Verletzung des Geschäftsgeheimnisses stehen müssen.

Nicht nur regelt das GeschGehG aber die Rechtsfolgen bei Verletzung eines Geschäftsgeheimnisses, auch regelt es in den §§ 3 und 4, wann ein Geschäftsgeheimnis erlaubterweise erlangt werden darf und wann nicht: Rechtmäßig erlangt werden Geschäftsgeheimnisse z.B. durch das sog. „Reverse-Engineering“ (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 GeschGehG). Hierunter versteht man den Erkenntnisgewinn durch konkretes Beobachten, Untersuchen, Rückbauen oder Testen eines Produkts, wenn dieses Produkt öffentlich verfügbar gemacht wurde oder sich im rechtmäßigen Besitz des Beobachtenden etc. befindet und dieser keine Pflicht zur Beschränkung der Erlangung des Geschäftsgeheimnisses unterliegt. Zudem darf ein Geschäftsgeheimnis aber auch erlangt werden durch ein Ausüben von Informations- und Anhörensrechten der eigenen Arbeitnehmer oder Mitwirkungs- und Mitbestimmungs-

rechten der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat etc.).

Nicht erlangt werden darf ein Geschäftsgeheimnis bspw. durch unbefugte(n) Zugang, Aneignung oder Kopieren von Dokumenten, elektronischen Dateien etc., die ein Geschäftsgeheimnis enthalten. Derart erlangte Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht genutzt oder offengelegt werden. Unternehmen sollten insbesondere auch den Fall der indirekten Haftung für Arbeitnehmer beachten: Erlangt ein Arbeitnehmer bei seinem vorherigen Arbeitgeber unrechtmäßig ein Geschäftsgeheimnis und nutzt dieses nunmehr bei seinem neuen Arbeitgeber, so haftet der Arbeitgeber leicht fahrlässig für diese Nutzung, wenn er von der Unrechtmäßigkeit wusste oder hätte wissen müssen. Spiegelbildlich sollte ein Unternehmen, dessen Arbeitnehmer nunmehr zu einem Wettbewerber wechselt, besonders dessen Handlungen im Auge zu behalten, um eine etwaige Verwendung von unredlich erlangten Geschäftsgeheimnissen aus dem eigenen Betrieb entdecken und verfolgen zu können. Ausnahmen macht das Gesetz bei sogenannten „Whistleblowern“ und Journalisten, welche Geschäftsgeheimnisse weitergeben, entgegennehmen, auswerten und veröffentlichen dürfen, wenn hierfür ein „berechtigtes Interesse“ besteht (z.B. durch Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen gegenüber der Arbeitnehmervertretung, wenn diese nur hierdurch ihre Aufgaben erfüllen kann).

Letztlich ist festzuhalten: Unternehmen sollten schnellstmöglich dafür sorgen, dass angemessene Schutzmaßnahmen zur Geheimhaltung von vertraulichen Informationen bestehen und dass diese Maßnahmen auch zu Nachweiszwecken (insbesondere für gerichtliche Verfahren) detailliert dokumentiert werden. Dabei gilt: Je wichtiger die Information, desto strenger der Maßstab an die Schutzmaßnahmen. Besonders wachsam sollten Unternehmen zudem bei dem Wechsel eines Mitarbeiters in ein Konkurrenzunternehmen bzw. im umgekehrten Fall sein.

Aktuelle Rechtsprechung

Ausscheiden des persönlich haftenden Gesellschafters beim Formwechsel einer Kommanditgesellschaft in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KG Berlin, Beschluss vom 19. Dezember 2018 – 22 W 85/18

Sachverhalt/Entscheidung:

Das Kammergericht (KG) Berlin entschied im vorliegenden Falle über eine Beschwerde wegen einer vom Registergericht zurückgewiesenen Eintragung des Formwechsels einer Kommanditgesellschaft in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) in das Handelsregister. Hintergrund des Falles war der Formwechsel einer als Personengesellschaft in Form der GmbH & Co. KG verfassten Kommanditgesellschaft nach dem sogenannten Umwandlungsgesetz (UmwG) in eine GmbH.

Alleinige Gesellschafter der formwechselnden GmbH & Co. KG waren eine nicht am Vermögen der Gesellschaft beteiligte GmbH, die als persönlich haftende Gesellschafterin fungierte sowie der Geschäftsführer derselben, der persönlich als Kommanditist an der GmbH & Co. KG beteiligt war. Diese Gesellschafter fassten einen einstimmigen Beschluss dahingehend, die GmbH & Co. KG formwechselnd nach dem UmwG in eine GmbH umzuwandeln, an der – anders als nach der bisherigen Beteiligungsstruktur – künftig nur noch der vormalige Kommanditist als alleiniger Gesellschafter beteiligt sein sollte. Anschließend beantragten sie beim Amtsgericht die Eintragung des Formwechsels in das zuständige Handelsregister. Das Amtsgericht lehnte die Eintragung des Formwechsels in das Handelsregister u.a. mit Blick auf das mit dem Formwechsel einhergehende Ausscheiden der persönlich haftenden Gesellschafterin aus dem formwechselnden Rechtsträger ab und stützte sich zur Begründung u.a. darauf, dass der im UmwG vorgesehene sogenannte Grundsatz der Kontinuität der Mitgliedschaft verlange, dass auch die persönlich haftende Gesellschafterin nach dem Formwechsel noch als Gesellschafterin an der GmbH beteiligt sein bzw. bleiben müsse.

Daraufhin erhoben die Gesellschafter Beschwerde beim zuständigen KG Berlin, das der Rechtsauffassung des Amtsgerichts nicht folgte und keine Hindernisse für eine Eintragung des Formwechsels

unter entsprechendem Ausscheiden der persönlich haftenden Gesellschafterin sah. Insbesondere stehe der Grundsatz der Kontinuität der Mitgliedschaft dem Ausscheiden der persönlich haftenden Gesellschafterin nicht entgegen, denn Sinn und Zweck dieses Grundsatzes sei lediglich, dass alle an einem formwechselnden Rechtsträger beteiligten Anteilseigner auch an dem neuen Rechtsträger beteiligt sein können. Insoweit sollten die entsprechenden Vorschriften des UmwG (vgl. §§ 194 Absatz 1 Nr.3, 202 Absatz 1 Nr.2 Satz 1 UmwG) nur vor einem unfreiwilligen Ausschluss von Gesellschaftern im Zuge eines Formwechsels schützen. Daher sei es jedenfalls bei Zustimmung aller Gesellschafter – wie vorliegend erfolgt – nicht zwingende Voraussetzung des Formwechsels, dass alle am formwechselnden Rechtsträger beteiligten Anteilseigner auch am neuen Rechtsträger beteiligt sind.

Zudem sprächen auch Besonderheiten der Rechtsform des neuen Rechtsträgers als GmbH für eine Ausnahme vom Grundsatz der Kontinuität der Mitgliedschaft. Die hier gegebene Nichtbeteiligung der persönlich haftende Gesellschafterin am Vermögen der GmbH & Co. KG sei zwar bisher im Rahmen einer GmbH & Co. KG als Personengesellschaft zulässig, nicht aber künftig für eine GmbH, da bei Kapitalgesellschaften mit der Mitgliedschaft zwingend eine Beteiligung am Gesellschaftsvermögen verbunden sei.

Ein weiteres gewichtiges Argument für die grundsätzliche Zulässigkeit eines Wechsels im Bestand der Anteilseigner sah das KG zudem darin, dass nach herrschender Meinung auch ein sogenannter nichtverhältnismäßiger Formwechsel möglich sei, also eine Veränderung der Beteiligungsverhältnisse unter den Anteilseignern im Rahmen eines Formwechsels. Dann aber müsse es konsequenterweise erst recht zulässig sein, dass wie hier bei einstimmigem Beschluss einem persönlich haftenden Gesellschafter überhaupt kein Anteil nach dem Formwechsel zugewiesen werde, da wertungsmäßig kein Unterschied zwischen einem nichtverhältnismäßigen Formwechsel und einem den Bestand der Anteilseigner verändernden Formwechsel gegeben sei. Schließlich spreche für eine Zulässigkeit des Ausscheidens der persönlich haftenden Gesellschafterin, dass im UmwG in bestimmten Fällen auch das Ausscheiden von Anteilseignern explizit vorgesehen sei.

Fazit:

Die Zulässigkeit von Wechseln im Gesellschafterbestand im Rahmen eines Formwechsels ist – trotz einer von großen Teilen der Literatur positiv hierzu gewerteten Entscheidung des Bundesgerichtshofs aus dem Jahr 2005 (BGH, Urteil vom 9. Mai 2005 – II ZR 29/03 (OLG Düsseldorf) NZG 2005, S. 722ff.) – nach wie vor nicht unumstritten. Die Entscheidung des KG Berlin greift diese Argumente nun auf und bestätigt insoweit die überwiegende, eine Veränderung im Gesellschafterbestand zulassende Meinung im Schrifttum.

Die Ausführungen des KG Berlin in der Entscheidung zeigen für die Praxis insbesondere auf, dass für die Zulässigkeit einer Veränderung im Gesellschafterbestand im Zuge des Formwechsels die Zustimmung aller Gesellschafter, d.h. ein insoweit einstimmiger Formwechselbeschluss, von zentraler Bedeutung ist. Ein dahingehender Konsens unter den Gesellschaftern ist damit zwingende Voraussetzung für die Gestaltung eines entsprechenden Formwechsels.

Vergütung von Reisezeiten

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17

Sachverhalt / Entscheidung:

Der Kläger mit Dienstsitz im Inland wurde als Bauleiter auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland eingesetzt. Von August bis Oktober 2015 wurde der Kläger nach China entsandt. Für die vier Reisetage zahlte der beklagte Arbeitgeber lediglich die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden. Mit seiner Klage verlangte der Arbeitnehmer Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Arbeitszeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten. Sowohl der Arbeitsvertrag als auch der Entsendungsvertrag enthielten keine gesonderten Regelungen zur Reisezeit. Das BAG hat dem Arbeitnehmer Recht gegeben und entschieden, dass die An- und Abreise zu einer auswärtigen Arbeitsstelle im Rahmen einer Entsendung ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolge und deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten sei.

Fazit:

Das BAG unterscheidet zwischen der Einordnung der Reisezeit als Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz und der Ver-

gütungspflicht für die Reisezeit. Vergütungspflicht und arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit sind nicht deckungsgleich, sie sind vielmehr unabhängig voneinander.

Sofern es sich bei Reisezeiten des Arbeitnehmers um **Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes** handelt, so hat dies zum Beispiel die Konsequenz, dass gemäß § 3 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht acht Stunden überschreiten darf oder dass nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dem Arbeitnehmer mindestens elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit gemäß § 5 ArbZG zu gewähren ist. Eine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes bei Dienstreisen liegt nur dann vor, sofern der Arbeitnehmer während der Dienstreise arbeitet (z. B. Bearbeiten von E-Mails). Sofern der Arbeitnehmer während der Reise die Zeit selbstbestimmt verbringt, liegt dagegen keine Arbeitszeit vor. Hieraus resultiert, dass, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich die Benutzung von Verkehrsmitteln vorgibt und es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt, dies keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes darstellt. Bei der Anreise mit dem PKW wird zu unterscheiden sein, ob der Arbeitnehmer den PKW selbst lenkt (Arbeitszeit) bzw. ob der Arbeitnehmer nur mitfährt (keine Arbeitszeit).

Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, ob und in welcher Höhe die bei den **Dienstreisen aufgewendete Zeit vergütungspflichtig** ist. Für die Vergütungspflicht von Reisezeiten ist deren arbeitszeitrechtliche Einordnung gemäß des Arbeitszeitgesetzes unerheblich. Hier bejaht das BAG eine Vergütungspflicht, da die Dienstreise im Interesse des Arbeitgebers stattfindet. Den Parteien bleibt es aber unbenommen, die Höhe der Vergütung für Reisezeiten anders zu bestimmen als für die eigentliche Tätigkeit des Arbeitnehmers. Insofern ist es nicht zu beanstanden, wenn Unternehmen

den Arbeitnehmern eine niedrigere Vergütung für an sich vergütungspflichtige Wegezeiten zahlen. Ebenso können Pauschalen für den Hin- und Rückflug gezahlt werden. Es ist sogar möglich, eine Vergütung für Reisezeiten auszuschließen, sofern dadurch der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Den Arbeitgebern ist aber dringend anzuraten, die Vergütung für Reisezeiten mit den Arbeitnehmern vertraglich zu fixieren, da das BAG ausgesprochen hat, dass, sofern die Parteien keine abweichende Vereinbarung für die Vergütung von Reisezeiten getroffen haben, die Reisezeiten wie die eigentliche Tätigkeit zu vergüten seien.

Begrenztes Realsplitting – auch Steuervorauszahlungen der Ehefrau muss der Ehemann erstatten,
OLG Hamm, Beschluss vom 06.09.2018

Sachverhalt/Entscheidung:

Die geschiedenen Eheleute vereinbarten in einer Scheidungsvereinbarung, dass der Ehemann der Ehefrau für 2016 und 2017 jeweils Euro 15.000,00 Unterhalt zu zahlen hatte. Sie vereinbarten die Inanspruchnahme des begrenzten Realsplittings. Aufgrund des in 2016 erhaltenen Unterhalts musste die Ehefrau für 2017 eine Steuervorauszahlung in Höhe von Euro 4.796,81 leisten. Gegen den Vorauszahlungsbescheid legte sie erfolglos Einspruch ein. Sie begehrte daher die Steuervorauszahlung von dem Ehemann zurück, der jedoch erst nach Vorlage des endgültigen Steuerbescheides zahlen wollte. Die Ehefrau beantragte gerichtlich die Freistellung von den Steuervorauszahlungen gegenüber dem Finanzamt durch den Ehemann. Das Amtsgericht gab dem Antrag der Ehefrau statt. Auf die Beschwerde des Ehemannes entschied das OLG Hamm, dass dieser zur Freistellung der Ehefrau von den Vorauszahlungen verpflichtet sei. Fraglich war in diesem Zusammenhang, ob die Verpflichtung zum

Ausgleich der dem Unterhaltsberechtigten durch die Inanspruchnahme des begrenzten Realsplittings entstehenden Nachteile auch im Falle der Verpflichtung des Unterhaltsberechtigten zur Zahlung einer Steuervorauszahlung gelte. Insofern schloss sich das OLG Hamm der Rechtsprechung des OLG Bamberg, des OLG Köln und des OLG Oldenburg an, wonach bereits in der Festsetzung von Steuervorauszahlungen ein gegenwärtiger Vorteil für den Unterhaltsgläubiger vorliege, ohne dass weitere Voraussetzungen erfüllt sein müssten, wenn mit der Durchführung des Realsplittings im fraglichen Jahr gerechnet werden könne, für das die Vorauszahlungen erhoben werde. In dem vom OLG Hamm zu entscheidenden Fall war mit der Inanspruchnahme des Realsplittings durch den Ehemann auch für 2017 zu rechnen, da die Ehefrau die Anlage U bereits unterzeichnet hatte und die Inanspruchnahme des Realsplittings durch die Ehefrau nicht mehr beeinflussbar war. Auch war die Durchführung des Einspruchsverfahrens gegenüber dem Festsetzungsbescheid nicht erfolgsversprechend, da unklar war, mit welchen Argumenten sich die Ehefrau gegen den Festsetzungsbescheid hätte wenden sollen, da eine sachliche Unrichtigkeit des Festsetzungsbescheides von keiner Seite vorgetragen wurde.

Fazit:

Nicht nur die tatsächlich festgesetzte Einkommensteuer ist von dem Ehepartner, der das begrenzte Realsplitting zu seinen Gunsten in Anspruch nimmt, zu erstatten, sondern auch festgesetzte Vorauszahlungen für das folgende Jahr. Auch wenn die Vorauszahlungen noch nichts über die endgültige Steuernachzahlung aussagen, ist der Unterhaltsberechtigte von den Vorauszahlungen gegenüber dem Finanzamt freizustellen. Nach Erhalt des Jahressteuerbescheides hat dann eine entsprechende Abrechnung zu erfolgen.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle