

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

01|2021



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Rechnung ist einfach: Mit jedem Mitarbeiter, der im Homeoffice tätig ist, reduziert sich die Anzahl der Personen, die sich im Betrieb aufhalten. Viele sparen sich die Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln, wenn sie von daheim aus arbeiten. So können in Zeiten der Pandemie Kontakte vermieden und das Infektionsrisiko gemindert werden. Bislang konnten Arbeitgeber frei entscheiden, ob sie Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten. Nun gilt – zeitlich befristet – eine „Homeoffice-Verordnung“. Was diese Regelung bedeutet, lesen Sie in unserem Topthema. Außerdem erfahren Sie dort, was Arbeitgeber, die Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten, generell beachten müssen.

Weiterhin erfolgreiches Arbeiten mit dem HR-NewsService wünscht Ihnen

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Arbeitgeber darf das Tragen einer Maske am Arbeitsplatz anordnen

INFEKTIONSSCHUTZ. Arbeitgeber können verlangen, dass ihre Mitarbeiter in den Betriebsräumen einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Einen Homeoffice-Arbeitsplatz können Beschäftigte nicht einklagen. Das geht aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg hervor.

In dem Fall ging es um die Klage eines Rathausmitarbeiters. Sein Arbeitgeber hatte für die Räumlichkeiten des Rathauses eine Maskenpflicht für Besucher und Beschäftigte angeordnet. Der Mitarbeiter legte ein ärztliches Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite.

Daraufhin bekam er vom Arbeitgeber die Anweisung, beim Betreten des Rathauses sowie auf den Fluren und in Gemeinschaftsräumen ein Gesichtsvisier zu tragen. Der Arbeitnehmer legte ein neues Attest vor, das ihn – ebenfalls ohne Angabe von Gründen – von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren befreite.

Mitarbeiter wollte Beschäftigung ohne Maske oder Homeoffice

Der Arbeitgeber wollte den Mitarbeiter nicht im Rathaus beschäftigen, wenn dieser keine Gesichtsbedeckung trägt. Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung verlangte er im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbedeckung. Alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden. Der Mitarbeiter hatte mit seiner Forderung aber keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht Siegburg hat beide Anträge des Klägers abgewiesen (ArbG Siegburg, Urteil v. 16.12.2020, 4 Ga 18/20).

Arbeitgeber bekam Recht

Nach Ansicht des Gerichts überwiegt der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses das Interesse des Klägers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund-Nasen-Schutz. Außerdem hatte das Gericht Zweifel an der Richtigkeit der Atteste. Das Arbeitsgericht ging – wie auch das Obergericht Münster bezüglich der Maskenpflicht an Schulen – davon aus, dass ein solches Attest konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten muss, warum keine Maske getragen werden könne.

Die Anforderungen an das Attest begründete das Gericht damit, dass der Kläger mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen einen rechtlichen Vorteil für sich erwirken will, nämlich die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zum Betreten des Rathauses ohne Maske. Darüber hinaus verneinte das Arbeitsgericht Siegburg einen Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes.

In dieser Ausgabe:

> Neue BAG-Rechtsprechung zu Nachtzuschlägen Seite 4
> Steuerfreie „Corona-Prämie“ Seite 6

> Studie zur Digitalisierung im Mittelstand Seite 7
> Virtuelle Betriebsratssitzungen Seite 8



Arbeiten von zu Hause aus: Mit Homeoffice kann das Infektionsrisiko während der Corona-Pandemie gesenkt werden.

Corona-Krise und Homeoffice: Was Arbeitgeber beachten müssen

MOBILES ARBEITEN. Arbeit im Homeoffice trägt maßgeblich dazu bei, Kontakte im Unternehmen und auf dem Weg zum Arbeitsplatz zu reduzieren. Befristet bis Mitte März gilt nun eine Homeoffice-Verordnung. Ein Überblick zur aktuellen Rechtslage.

Dass sich das Arbeiten im Homeoffice positiv auf das Infektionsgeschehen auswirken kann, wird von wissenschaftlicher Seite bestätigt: Die Uni Mannheim errechnete im Rahmen einer Studie, dass ein Prozentpunkt mehr Homeoffice die Infektionsrate um bis zu 8 % verringern könne. Bund und Länder haben bereits Anfang Januar in einem gemeinsamen Appell die Arbeitgeber dazu aufgefordert, ihren Beschäftigten, wo immer es geht, das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen.

Neue Homeoffice-Verordnung – befristet bis Mitte März

Im Rahmen der Bund-Länder-Konferenz am 19.1.2021 hat man sich nun auf eine verbindliche Regelung geeinigt: Demnach müssen Arbeitgeber den Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen, sofern die Tätigkeiten es zu-

lassen und keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat einen entsprechenden Verordnungsentwurf vorgelegt. Die Homeoffice-Verordnung gilt bis zum 15.3.2021. Mit dieser zeitlich befristeten Verpflichtung, Homeoffice anzubieten, sollen die Kontakte am Arbeitsort, aber auch auf dem Weg zur Arbeit reduziert werden. Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefs der Länder appellieren an die Arbeitnehmer, das Angebot zu nutzen.

Außerdem wird in dem Beschluss der Bund-Länder-Konferenz darauf hingewiesen, dass dort, wo Präsenz am Arbeitsplatz weiter erforderlich ist, für Arbeitsbereiche auf engem Raum im Rahmen der Umsetzung der COVID19-Arbeitsschutzstandards weiterhin die Belegung von Räumen reduziert werden muss. Falls kein ausreichender Abstand

am Arbeitsplatz eingehalten werden kann, müssen medizinische Masken getragen werden, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss. Darüber hinaus wird an die Arbeitgeber appelliert, flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Damit sollen in den klassischen Berufsverkehrszeiten überfüllte Busse und Bahnen vermieden werden.

Bisher kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice

Abgesehen von der nun beschlossenen befristeten Regelung gibt es für Arbeitnehmer in Deutschland keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber kann kraft seines Weisungsrechts unter anderem den Arbeitsort bestimmen und dementsprechend die Präsenz seiner Mitarbeiter am Arbeitsplatz verlangen.

Ein Rechtsanspruch auf Arbeiten von zu Hause aus ergibt sich für Arbeitnehmer jedoch dann, wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung die Möglichkeit der Heimarbeit vorgesehen ist. In einem solchen Fall kann sich der Mitarbeiter auf diese Klausel berufen und einen Homeoffice-Arbeitsplatz einfordern.

>>

Dass sich aus der Verpflichtung der Arbeitgeber, während der Pandemie besondere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu treffen, für die Arbeitnehmer kein Rechtsanspruch auf Homeoffice ableiten lässt, zeigt auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Augsburg (Urteil v. 7.5.2020, 3 Ga 9/20).

Geklagt hatte ein 63-jähriger Arbeitnehmer. Er legte ein ärztliches Attest vor und verlangte aufgrund des Risikos einer Infektion mit dem Coronavirus von seinem Arbeitgeber, an seinem Wohnsitz im Homeoffice tätig werden zu dürfen. Alternativ verlangte er, dass ihm ein Einzelbüro zur Verfügung gestellt wird. Das Arbeitsgericht entschied damals, dass der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet sei, dem Mitarbeiter die Tätigkeit im Homeoffice zu gewähren. Auch einen Anspruch auf ein Einzelbüro verneinte das Arbeitsgericht Augsburg. Nach Auffassung des Gerichts kann der Gesundheitsschutz auch in einem Büro mit mehreren Personen gewährleistet sein, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden sind.

Kein Homeoffice gegen den Willen des Mitarbeiters

Während der Corona-Pandemie sind viele Mitarbeiter froh, wenn der Arbeitgeber ihnen das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht. Doch wie ist die Rechtslage, wenn der Chef den Mitarbeiter ins Homeoffice schicken will, dieser aber lieber an seinem Arbeitsplatz im Unternehmen arbeiten möchte? Hier gilt: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers allein reicht nicht aus, um einseitig und ohne Zustimmung des Mitarbeiters Heimarbeit anordnen zu können.

Demzufolge müssen Arbeitnehmer nicht gegen ihren Willen im Homeoffice arbeiten. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eine Entscheidung zugunsten eines Arbeitnehmers getroffen. Gemäß dem Urteil darf ein Mitarbeiter, der sich weigert, im Homeoffice zu arbeiten, nicht wegen Arbeitsverweigerung gekündigt werden (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 10.10.2018, 17 Sa 562/18).

Was vorab vereinbart werden sollte

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz einigen, sollte man die konkreten Rahmenbedingungen – möglichst schriftlich – vereinbaren. Grundsätzlich reicht zwar eine mündliche Absprache aus, doch es empfiehlt sich, die einzelnen Konditionen in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Dabei sollten insbesondere Vereinbarungen zur Arbeitszeit im Homeoffice getroffen werden. Es sollte geklärt werden, ob es bestimmte Zeiten geben soll, in denen der Mitarbeiter für den Arbeitgeber erreichbar ist.

Generell gilt: Die gesetzlichen Vorschriften zur täglichen Höchstarbeitszeit, zu Pausen und Ruhezeiten für Arbeitnehmer sind auch bei der Arbeit im Homeoffice zu beachten. Darüber hinaus sollte vereinbart werden, ob bzw. wie der Mitarbeiter seine Arbeitszeit im Homeoffice dokumentiert. Außerdem sollte im Vorfeld geregelt werden, wie der Home-

office-Arbeitsplatz technisch ausgestattet sein soll und wer die Kosten für die Ausstattung übernimmt.

Hat der Arbeitgeber ein Besuchsrecht?

Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass auch am heimischen Arbeitsplatz die Vorgaben zum Arbeits- und Datenschutz eingehalten werden. Diesbezüglich treffen ihn also bestimmte Kontrollpflichten. Beim Homeoffice besteht die Besonderheit, dass er diesen Kontrollpflichten nur nachkommen kann, wenn er eine Zugangsmöglichkeit zur Wohnung des Arbeitnehmers hat. Ein Zugangs- bzw. Besuchsrecht des Arbeitgebers hängt aber – wegen der grundgesetzlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung – davon ab, ob der Mitarbeiter zustimmt. Zu beachten ist: Auch wenn ein Zugangsrecht vertraglich vereinbart wurde, darf der Arbeitgeber nicht überraschend beim Arbeitnehmer vorbeikommen, sondern muss seinen Besuch vorher ankündigen.

INFO

Datenschutz im Homeoffice

Auch bei einer Tätigkeit im Homeoffice sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben unbedingt zu beachten. Der Arbeitgeber muss angemessene technische und organisatorische Maßnahmen durchführen, um einem möglichen Verstoß gegen die Datenschutzregeln vorzubeugen. Auch bei der Arbeit von zu Hause aus muss die Vertraulichkeit und Integrität personenbezogener Daten gewährleistet sein. Gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind personenbezogene Daten vor unbefugter und unberechtigter Verarbeitung sowie vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder Beschädigung zu schützen.

Deshalb ist es wichtig, dass geschäftliche und private Daten voneinander getrennt sind bzw. jeweils separat gespeichert werden. Der Zugang zu personenbezogenen Daten sollte mithilfe einer Verschlüsselung gesichert werden. Dokumente, welche der Arbeitnehmer im Homeoffice erstellt, dürfen demnach nicht auf privat genutzten Rechnern gespeichert werden. Die Speicherung solcher Dokumente muss auf der Hardware des Arbeitgebers erfolgen. Idealerweise sollten Mitarbeiter vom Homeoffice auf die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers zugreifen können. Werden Daten zu Hause auf einem lokalen Gerät gespeichert, sollte der Zugang mithilfe einer Verschlüsselung gesichert werden. Der Mitarbeiter im Homeoffice muss sicherstellen, dass keine dritten Personen (wie z. B. Familienangehörige) Zugang zu vertraulichen Daten am Homeoffice-Arbeitsplatz haben. Vertrauliche Unterlagen – wie z. B. Kundendaten – sollten nicht offen auf dem heimischen Schreibtisch liegen gelassen werden. Das Ausdrucken von Dokumenten im Homeoffice sollte auf das Notwendigste beschränkt werden.

Nachtzuschlag: Schichtarbeiter dürfen nicht schlechter gestellt werden

RECHTSPRECHUNG. Eine tarifliche Regelung, wonach sich der Zuschlag für Nachtarbeit halbiert, wenn diese innerhalb eines Schichtsystems geleistet wird, verstößt gegen das Gleichheitsprinzip. Das geht aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts hervor.

In dem Fall hatte ein Schichtarbeiter einer Brauerei geklagt. Nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Brauereien und deren Niederlassungen in Hamburg und Schleswig-Holstein ist für Arbeit in der Nachtschicht von 22 Uhr bis 6 Uhr ein Zuschlag in Höhe von 25 % zum Stundenentgelt zu zahlen. Für Nachtarbeit, die in demselben Zeitraum außerhalb eines Schichtsystems erbracht wird, sieht der Tarifvertrag einen Zuschlag in Höhe von 50 % vor.

Tarifklausel rechtmäßig oder nicht?

Der Fall landete vor Gericht. Der Kläger vertrat die Auffassung, die Halbierung des Zuschlags für Nachtschichtarbeit widerspreche den gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Danach gehen von regelmäßiger Nachtschichtarbeit erheblich gravierendere Gesundheitsgefahren aus als von gelegentlich geleisteter Nachtarbeit. Mit seiner Klage will der Arbeitnehmer festgestellt wissen, dass der Arbeitgeber den Zuschlag von 50 % auch für die Nachtschicht zu zahlen hat.

Der Arbeitgeber dagegen hielt die tarifvertragliche Regelung für wirksam. Der höhere Zuschlag solle eine besondere Belastung der unvorbereitet zu Nachtarbeit herangezogenen Arbeitnehmer ausgleichen. Sie würden die Dispositionsmöglichkeit über ihre Freizeit in der entsprechenden Nacht einbüßen, so die Argumentation des Arbeitgebers.

BAG-Entscheidung zugunsten des Mitarbeiters in Nachtschicht

Nachdem sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Hamburg die Klage abgewiesen hatten, ging der

Kläger in Revision. Vor dem Bundesarbeitsgericht hatte der Arbeitnehmer mit seiner Klage schließlich Erfolg (BAG, Urteil v. 9.12.2020, 10 AZR 334/20). Nach Auffassung des zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitnehmer, die nachts außerhalb eines Schichtsystems arbeiten, und Arbeitnehmer in Nachtschicht miteinander vergleichbar.

Manteltarifvertrag im Fokus

Nach dem Manteltarifvertrag ist bei der Durchführung von Nachtarbeit außerhalb von Schichtsystemen auf private und kulturelle Wünsche der Beschäftigten weitgehend Rücksicht zu nehmen. Der höhere Zuschlag für Nachtarbeitnehmer könne daher nicht den Zweck haben, ihre Freizeit vor Eingriffen durch den Arbeitgeber zu schützen, so das BAG. Andere Gründe, welche die schlechtere Behandlung der Nachtschichtarbeitnehmer rechtfertigen würden, ließen sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen. Das BAG entschied, dass der Kläger den höheren Zuschlag verlangen könne, um mit den Kollegen, die nicht regelmäßig nachts arbeiten, gleichbehandelt zu werden.

INFO

Sind unterschiedlich hohe Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit erlaubt?

In einem weiteren Fall vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ging es um eine tarifvertragliche Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit. Derartige Regelungen werfen nach BAG-Ansicht Fragen nach der Auslegung von EU-Recht auf. Dementsprechend legte der zehnte Senat des BAG den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vor (BAG, Beschluss v. 9.12.2020, 10 AZR 332/20 (A)).

Der Tarifvertrag, um den es in diesem Fall geht, sieht vor, dass der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit 20 % und der Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit 50 % des Stundenlohns beträgt. Eine Mitarbeiterin, die Nachtarbeit in einem Schichtmodell leistet und dafür den Zuschlag von 20 % bekommt, klagte gegen diese Regelung. Sie ist der Auffassung, die unterschiedliche Höhe der Nachtarbeitszuschläge verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz. Ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung besteht ihrer Ansicht nach nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das BAG legte den Fall nun dem EuGH vor. Dieser muss folgende Frage beantworten: Wird mit einer tarifvertraglichen Regelung die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Sinn von Art. 51 Abs. 1 Satz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union durchgeführt, wenn die tarifvertragliche Regelung für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit? Falls der EuGH diese Frage bejaht, stellt sich folgende Anschlussfrage: Ist eine tarifvertragliche Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, mit Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar, wenn damit neben den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Nachtarbeit auch Belastungen wegen der schlechteren Planbarkeit von unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen?

Anwendung der 44-EUR-Freigrenze auf ein Firmenfitnessprogramm

SACHBEZÜGE. Die 44-EUR-Freigrenze für Sachbezüge gilt auch, wenn Arbeitnehmer auf Kosten ihres Arbeitgebers an einem Firmenfitnessprogramm teilnehmen können. Das hat der Bundesfinanzhof im Juli letzten Jahres entschieden.

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 Einkommensteuergesetz sind geldwerte Vorteile aus Sachbezügen bis zu einem Betrag von 44 EUR im Monat lohnsteuerfrei. In einem Fall, den der Bundesfinanzhof zu entscheiden hatte, war es umstritten, ob die monatliche Freigrenze eingehalten wurde und die gewährten Sachbezüge als lohnsteuerfrei zu beurteilen waren.

Trainingslizenzen für Fitnessstudios

Zum Sachverhalt: Der Arbeitgeber ermöglichte seinen Beschäftigten im Rahmen eines Firmenfitnessprogramms, in verschiedenen Fitnessstudios zu trainieren. Hierzu erwarb der Arbeitgeber jeweils 1-jährige Trainingslizenzen, für die monatlich jeweils 42,25 EUR zuzüglich Umsatzsteuer zu zahlen waren. Die an dem Fitnessprogramm teilnehmenden Arbeitnehmer leisteten einen Eigenanteil von 16 EUR bzw. 20 EUR pro Monat. Der Arbeitgeber ließ die Sachbezüge bei der Lohnbesteuerung außer Ansatz, da diese – ausgehend von einem monatlichen Zufluss – unter die 44-EUR-Freigrenze für Sachbezüge fielen.

Das Finanzamt vertrat demgegenüber die Auffassung, den Arbeitnehmern sei die Möglichkeit, für ein Jahr an dem Firmenfitnessprogramm teilzunehmen, „quasi in einer Summe“ zugeflossen, weshalb die 44-EUR-Freigrenze überschritten sei. Es besteuerte die Aufwendungen für die Jahreslizenzen abzüglich der Eigenanteile der Arbeitnehmer nach dem Pauschalsteuersatz in Höhe von 30 %.

Urteil des BFH

Sowohl das zuständige Finanzgericht als auch der Bundesfinanzhof folgten der Argumentation des Arbeitgebers (BFH, Urteil v. 7.7.2020, VI R 14/18). Der geld-

werte Vorteil sei den teilnehmenden Arbeitnehmern als laufender Arbeitslohn monatlich zugeflossen. Der Arbeitgeber habe sein vertragliches Versprechen, den Arbeitnehmern die Nutzung der Fitnessstudios zu ermöglichen, unabhängig von seiner eigenen Vertragsbindung monatlich fortlaufend durch die Einräumung der tatsächlichen Trainingsmöglichkeit erfüllt. Unter Berücksichtigung der von den Arbeitnehmern geleisteten Eigenanteile sei daher die 44-EUR-Freigrenze eingehalten worden, sodass der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an dem Firmenfitnessprogramm nicht zu versteuern sei, entschied der BFH.

Details zur Freigrenze

Bei der Anwendung der Sachbezugsfreigrenze ist zu beachten, dass es sich um eine monatliche Freigrenze handelt. Wenn der geldwerte Vorteil des Sachbezugs die 44-EUR-Grenze im jeweiligen Monat übersteigt (wenn auch nur gering-

fällig), wird der gesamte Betrag lohnsteuerpflichtig. Es ist nicht erlaubt, die 44 EUR auf mehrere Monate oder auf das ganze Jahr hochzurechnen. Werden pro Monat mehrere Sachbezüge gewährt, so sind die Beträge zu addieren.

Ab 2022 wird übrigens aus der 44-EUR-Freigrenze für Sachbezüge eine 50-EUR-Freigrenze. Der Gesetzgeber hat im Rahmen des Jahressteuergesetzes eine entsprechende Anhebung der Freigrenze ab 2022 beschlossen.

Gutscheine und Geldkarten

Ebenfalls als Sachbezug gelten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Gutscheine und Geldkarten, sofern sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des Zahlungsdienstleistungsgesetzes (ZAG) erfüllen. Dementsprechend ist die 44-EUR-Freigrenze unter anderem auch auf Tankkarten, Gutscheinkarten für Einzelhandelsketten und sog. regionale City-Cards anwendbar.

Zu beachten ist: Zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, sind steuerpflichtig. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern also keine Barzuschüsse (z. B. für das Fitnessstudio) als steuerfreien Sachbezug gewähren.



Rückenübung: Viele Arbeitgeber ermöglichen es, dass ihre Mitarbeiter an speziellen Gesundheitsprogrammen teilnehmen, und beteiligen sich an den Kosten.

Längere Auszahlung der steuerfreien Corona-Prämie möglich

SONDERZAHLUNG. Während der Pandemie können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine steuerfreie Prämie auszahlen. Der Auszahlungszeitraum für die „Corona-Prämie“ wurde nun verlängert. Dies hat der Gesetzgeber im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 beschlossen.

Während der Corona-Pandemie können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Unterstützungen und Beihilfen bis zu einem Betrag in Höhe von 1.500 EUR steuerfrei auszahlen. Mit dieser Sonderregelung in § 3 Nr. 11a Einkommensteuergesetz (EStG) wird Unternehmen die Möglichkeit gegeben, das besondere Engagement ihrer Beschäftigten während der Pandemie mit einer sog. Corona-Prämie zu honorieren.

Zu beachten ist, dass es sich bei dem steuerfreien Betrag in Höhe von maximal 1.500 EUR um einen Freibetrag handelt. Das heißt: Wenn der Arbeitgeber eine höhere Prämie auszahlt, bleibt der Betrag bis 1.500 EUR steuerfrei und der Mehrbetrag wird steuerpflichtig.

Auszahlungsfrist wird bis Ende Juni 2021 verlängert

Ursprünglich galt diese Regelung befristet für den Zeitraum vom 1.3.2020 bis zum 31.12.2020. Im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 hat sich der Gesetzgeber dann aber dazu entschlossen, die Regelung bis Ende Juni 2021 zu verlängern. Das bedeutet für Arbeitgeber: Sie können die steuerfreie Prämie auch noch in der ersten Jahreshälfte 2021 an die Mitarbeiter auszahlen.

Zu beachten ist dabei: Die Fristverlängerung gibt Arbeitgebern, welche die Regelung in 2020 noch nicht genutzt haben, die Möglichkeit, noch bis Ende Juni 2021 eine solche Prämie steuerfrei auszuzahlen. Wurde die Regelung in einem Unternehmen in 2020 aber bereits ausgeschöpft, darf die Zahlung einer steuerfreien „Corona-Prämie“ in 2021 nicht nochmals erfolgen. Lediglich der Zeitraum für die Gewährung des Betrags wird gestreckt.

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Die Steuerfreiheit der „Corona-Prämie“ setzt voraus, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Wenn die Sonderzahlung im Wege einer Gehaltsumwandlung erfolgt, dann gilt die Steuerfreiheit nicht. Weitere Voraussetzung für die steuer-

freie „Corona-Prämie“ ist, dass ein Zusammenhang zwischen der Corona-Krise und der Sonderzahlung besteht. Die steuerfreie Prämie darf übrigens auch in Branchen ausgezahlt werden, die nicht als systemrelevant gelten. Eine steuerfreie „Corona-Prämie“ ist auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Wie das Bundesfinanzministerium klarstellte, hat § 3 Nr. 11a EStG als „lex specialis“ Vorrang gegenüber § 3 Nr. 11 EStG. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten, wie z. B. die 44-EUR-Freigrenze für Sachbezüge, können aber neben § 3 Nr. 11a EStG in Anspruch genommen werden.

INFO

Steuerfreie Zusatzleistungen

Zu den Steuerbegünstigungen, die neben bzw. zusätzlich zur steuerfreien Corona-Prämie genutzt werden können, gehören unter anderem der Steuerfreibetrag für Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Steuerbegünstigung von Zuschüssen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von Kindern der Arbeitnehmer im Kindergarten.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Gemäß § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) sind Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einem Betrag von 600 EUR pro Kalenderjahr lohnsteuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden und hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen. Zu beachten ist dabei insbesondere das Kriterium „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“. Keine Lohnsteuerfreiheit ist demnach gegeben, wenn ein Teil des Grundgehalts in einen Zuschuss für eine Gesundheitsmaßnahme umgewandelt wird. Der Freibetrag – bis maximal 600 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer – kann für betriebsinterne oder extern durchgeführte Maßnahmen genutzt werden. Die pauschale Übernahme des Mitgliedsbeitrags für ein Fitnessstudio oder einen Sportverein ist jedoch nicht begünstigt im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG.

Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zum Kita-Beitrag: Gemäß § 3 Nr. 33 EStG sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei, wenn der Arbeitgeber die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Steuerbegünstigt sind sowohl Geldleistungen (z. B. Arbeitgeberzuschüsse zur Kita) als auch Sachleistungen wie die Einrichtung eines Betriebskindergartens. Erfolgt die Arbeitgeberleistung gemäß § 3 Nr. 33 EStG als Geldleistung, muss der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung des Geldes nachweisen. Erfolgt die Betreuung des Kindes im Haushalt des Arbeitnehmers, können dafür anfallende Kosten nicht lohnsteuerfrei ersetzt werden.

Wie weit ist der Mittelstand in Sachen Digitalisierung?

STUDIE. Die Digitalisierung in kleinen und mittelständischen Unternehmen schreitet aktuell schnell voran. Das belegt die Studie „Digitalisierungsindex Mittelstand 2020/2021“. Die Corona-Pandemie wirkt dabei als Beschleuniger.

Der „Digitalisierungsindex Mittelstand“ ist eine repräsentative Studie im Auftrag der Deutschen Telekom, die in 2020 das 5. Jahr in Folge durchgeführt wurde. Analysten von Techconsult befragten dafür mehr als 2.000 kleine und mittelständische Betriebe zum aktuellen Stand ihrer digitalen Transformation. Die Corona-Krise führte vielerorts zu einem Umdenken. Gefordert sind nun insbesondere auch digitale Lösungen.

Corona als Beschleuniger der Digitalisierung

Der Digitalisierungsindex zeigt, wie sich die vier Handlungsfelder digitale Geschäftsmodelle, Kundenbeziehungen, Produktivität sowie Datenschutz und IT-Sicherheit zuletzt entwickelt haben. Das Ergebnis: Fast die Hälfte der Unterneh-

men hat während der Corona-Krise Geschäftsmodelle, Produkte oder Services kurzfristig angepasst. Mehr als die Hälfte der Betriebe führte seit März 2020 neue Homeoffice-Arbeitsplätze ein oder erweiterte das bestehende Angebot aus. Gefragt waren insbesondere digitale Lösungen für eine effiziente und ortsunabhängige Zusammenarbeit. Unternehmen investierten kurzfristig in mobile Endgeräte und mobile Business-Anwendungen, was die Digitalisierung insgesamt vorangebracht hat.

Positive Auswirkungen auf die Produktivität

Generell wird deutlich: Unternehmen mit hohem Digitalisierungsgrad kamen bisher besser durch die Corona-Krise. Sie können Geschäftsabläufe und Produkti-

vität einfacher aufrechterhalten und bieten einen flexibleren Kundenservice als diejenigen Betriebe, die weniger auf Digitalisierung setzen. Auffällig ist, dass die Produktivität im Rahmen des Digitalisierungsindex einen neuen Höchststand erreichte.

Digitale Transformation kommt voran

Die Studienergebnisse zeigen, dass grundlegende Technologien im Mittelstand schon vielfach angekommen sind. Die Cloud als flexible Infrastruktur und wichtige Voraussetzung für Innovationen ist weit verbreitet, auch digitale Kundenbeziehungen in Form von Customer Relationship Management (CRM). Außerdem haben offenbar immer mehr Mittelständler das große Potenzial datengestützter Geschäftsmodelle erkannt und nutzen dazu softwarebasierte Datenanalysen. Zunehmend werden auch Lösungen eingesetzt, die auf künstlicher Intelligenz (KI) basieren.

Branchenübergreifender Trend zu digitalen Lösungen

Laut der Studie legte der Digitalisierungsgrad im vergangenen Jahr fast in allen untersuchten Branchen zu – mal mehr und mal weniger. Auch in Branchen wie dem Gesundheitswesen und dem Dienstleistungsgewerbe wurde im vergangenen Jahr verstärkt auf digitale Lösungen gesetzt. Im Digitalisierungsindex nehmen Banken und Versicherungen – wie schon in den Vorjahren – die Spitzenposition ein. Es folgt die Informations- und Kommunikationsbranche, die sich den 2. Platz nun mit der Verkehrs-, Transport- und Logistikbranche teilt.

Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass der Mittelstand auch zukünftig Prozesse digitalisieren und in die notwendige Ausstattung investieren will. Durch sinkende Umsätze und begrenzte Budgets sind die Investitionsmöglichkeiten derzeit aber auch begrenzt. Deshalb prüfen die Unternehmen sehr genau, welche Digitalprojekte tatsächlich notwendig sind und welche sich noch aufschieben lassen.



Die Corona-Krise wurde zum Beschleuniger von Digitalisierungsprozessen – auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen, wie eine Studie zeigt.

Virtuelle Betriebsratsarbeit bleibt bis Juni 2021 möglich

CORONA-KRISE. Die Sonderregelung, wonach Betriebsratssitzungen aufgrund der Pandemie virtuell stattfinden können, wird bis zum 30.6.2021 verlängert. Aber auch Präsenzsitzungen sind in Corona-Zeiten grundsätzlich möglich, allerdings nur dann, wenn die notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen durchgeführt werden.

Dass Betriebsräte virtuell tagen, ist im Betriebsverfassungsgesetz eigentlich nicht vorgesehen. Vor der Corona-Krise war es somit für die betrieblichen Interessenvertreter nicht möglich, Sitzungen virtuell abzuhalten und Beschlüsse mittels digitaler Abstimmung zu fassen.

Sonderregelung verlängert

Als Reaktion auf die pandemiebedingten Einschränkungen wurde im Mai 2020 der neue § 129 in das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eingefügt. Gemäß dieser Sonderregelung, die rückwirkend ab dem 1.3.2020 gilt, können die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen.

Die Regelung zur virtuellen Betriebsratsarbeit, die zunächst bis Jahresende 2020 befristet war, wurde inzwischen bis zum 30.6.2021 verlängert. Betriebsräte können also weiterhin – zumindest während der ersten Jahreshälfte 2021 – virtuell tagen und Beschlüsse fassen. Zu beachten ist der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit: Es muss auch bei einer virtuellen Sitzung sichergestellt sein, dass Unbeteiligte vom Inhalt der Sitzung nichts mitbekommen. Da es bei einer Video- oder Telefonkonferenz nicht wie sonst üblich eine handschriftliche Anwesenheitsliste geben kann, sollte die Teilnahme an der Sitzung gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform bestätigt werden (z. B. per E-Mail).

Urteil: Arbeitgeber muss Präsenzsitzung ermöglichen

Die Sonderregelung in § 129 BetrVG ist eine „Kann-Vorschrift“. Das bedeutet: Unter der Voraussetzung, dass die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor einer COVID-19-Infektion getroffen werden, darf der Betriebsrat seine Sitzungen auch weiterhin als Präsenzveranstaltung abhalten. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Präsenzveranstaltung ermöglichen bzw. die notwendigen Mittel bereitstellen. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm hervor (LAG Hamm, Urteil v. 5.10.2020, 13 TaBVGa 16/20). Das Gericht verwies in seinem Urteil auf § 40 Abs. 1 Abs. 2 BetrVG, wonach der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, auf seine Kosten dem Betriebsrat angemessene ausgestattete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, damit im gesetzlich gebotenen Umfang Betriebsversammlungen abgehalten werden können, und zwar gegebenenfalls außerhalb des Betriebs. Diese Regelung ist auch während der Corona-Pandemie nicht außer Kraft gesetzt.

Präsenzsitzung während der Pandemie erlaubt?

Auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hielt in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes Präsenzsitzungen für zulässig (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 24.8.2020, 12

TaBVGa 1015/20). Ein Betreiber von Reha-Kliniken hatte gegenüber seinem Gesamtbetriebsrat Präsenzsitzungen verboten und diesen auf die Durchführung der Sitzungen als Video- bzw. Telefonkonferenz verwiesen. Der Arbeitgeber begründete sein Veto mit den Risiken aufgrund der Covid-19-Pandemie. Diese seien im Hinblick auf die Gefahr einer Verbreitung der Erkrankung in den Kliniken nicht hinnehmbar. Das LAG Berlin-Brandenburg stellte klar, dass nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats über den Sitzungsort entscheidet.

Bezogen auf den vorliegenden Fall entschied das Gericht, dass der Gesamtbetriebsrat für die konkret anstehende Sitzung nicht auf eine nach § 129 BetrVG mögliche Sitzung in Form einer Video- oder Telefonkonferenz verwiesen werden könne, weil geheim durchzuführende Wahlen anstünden, was im Rahmen einer Video- oder Telefonkonferenz nicht möglich sei. Die trotz zu erwartender Beachtung der Verhaltensvorgaben verbleibende Risikosteigerung berechtige den Arbeitgeber nicht zur Untersagung der Sitzung als Präsenzveranstaltung.

Entscheidung im Einzelfall

Das LAG Berlin-Brandenburg ließ bei seinem Urteil im August 2020 jedoch offen, ob für zukünftige Sitzungen, insbesondere solche ohne anstehende Wahlen und abhängig von der Entwicklung des Infektionsgeschehens, etwas anderes gelten könne. Es müsse stets im Einzelfall abgewogen werden. Deshalb hat das Gericht einen Antrag des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen, der auf eine generelle Erlaubnis von Präsenzsitzungen zielte.

VORSCHAU

Was bei Nebentätigkeiten arbeitsrechtlich zu beachten ist

IMPRESSUM

Redaktion Frank Bollinger, Ass. jur. (V.i.S.d.P.), Telefon 0761/898-0, E-Mail: redaktion@personal-office.de, www.haufe.de/hr-news **Autor:** Jan Lehmann, Redaktionsbüro, Telefon 07835/4510286, www.lehmann-redaktion.de **Produktion:** FURRER grafik-design, Gundelfingen, 0761/556959-1, www.furrer-grafik.de

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, www.haufe.de