

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

02|2020



Liebe Leserin, lieber Leser,

Ausschlussklauseln in Arbeits- oder Tarifverträgen dienen dazu, dass gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Fälligkeit geltend gemacht werden müssen, sonst verfallen sie. Wurde eine wirksame Ausschlussfrist vereinbart, hat diese Vorrang vor der gesetzlichen Verjährungsfrist. In unserem Topthema ab Seite 2 erfahren Sie unter anderem, was Sie bezüglich der Dauer der Frist beachten müssen, welche Besonderheiten bei vorformulierten Standardarbeitsverträgen gelten und welche Ansprüche nicht durch eine Ausschlussfrist eingeschränkt werden dürfen.

Weiterhin erfolgreiches Arbeiten mit dem HR-NewsService wünscht Ihnen

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Fristlose Kündigung wegen Missbrauch von Kundendaten

DATENSCHUTZ. Der Missbrauch von sensiblen Kundendaten darf arbeitsrechtlich sanktioniert werden, auch wenn der Arbeitnehmer auf vermeintliche Sicherheitslücken hinweisen wollte. Das geht aus einem aktuellen Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg hervor.

Ein IT-Mitarbeiter ist verpflichtet, sensible Kundendaten zu schützen und darf diese nicht zu anderen Zwecken missbrauchen. Nach einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegburg rechtfertigt ein Verstoß gegen diese Pflichten in der Regel eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber (ArbG Siegburg, Urteil v. 15.1.2020, 3 Ca 1793/19).

Sicherheitslücke ausgenutzt

Vor dem Arbeitsgericht Siegburg ging es um die Kündigungsschutzklage eines SAP-Beraters. Er hatte vom Rechner eines Spielcasinos aus für 2 Vorstandsmitglieder eines Kunden seines Arbeit-

gebers Bestellungen vorgenommen. Dabei griff er zwecks Zahlung per Lastschrift auf zuvor von einem verschlüsselten Rechner des Kunden auf einen privaten Memory-Stick heruntergeladene Namen, Anschriften und Bankverbindungsdaten zurück.

Der IT-Mitarbeiter wollte damit auf vermeintliche Sicherheitslücken hinweisen. Seinen Arbeitgeber hatte er zuvor nicht über bestehende Sicherheitslücken bei dem Kunden informiert. Der Arbeitgeber reagierte, indem er dem Mitarbeiter fristlos kündigte. Dieser wehrte sich gegen die Entlassung mit einer Kündigungsschutzklage.

Sensible Kundendaten sind zu schützen

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Klage ab und entschied, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt sei. Nach Ansicht des Gerichts habe der SAP-Berater durch sein Vorgehen eklatant gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verstoßen. Sensible Kundendaten seien zu schützen. Der Kläger habe seinen Datenzugriff missbraucht und eine Sicherheitslücke beim Kunden ausgenutzt, so die Argumentation des Gerichts. Die Kunden dürften Schutz und keinesfalls Missbrauch von etwaigen Sicherheitslücken erwarten. Auch für das Aufdecken vermeintlicher Sicherheitslücken dürften Kundendaten nicht missbraucht werden.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts hat der Mitarbeiter das Vertrauen des Kunden in das Unternehmen und deren Mitarbeiter massiv gestört und damit die Kundenbeziehung massiv gefährdet, was eine fristlose Kündigung rechtfertige.

In dieser Ausgabe:

> Stellenbewerber mit Schwerbehinderung
> BFH-Urteil zum Rabattfreibetrag

Seite 4
Seite 5

> Überlassung von Fahrrädern oder E-Bikes
> Studie zum Thema lebenslanges Lernen

Seite 6
Seite 7



In einem Arbeitsverhältnis entstehen gegenseitige Ansprüche. Mit Ausschlussfristen können diese zeitlich begrenzt werden.

Vertragliche Ausschlussfristen: Was dabei zu beachten ist

VERTRAGSKLAUSELN. Die Vereinbarung einer Ausschlussfrist dient dazu, dass Ansprüche bis zu einem bestimmten Zeitpunkt geltend gemacht werden, sonst verfallen sie. Doch Vorsicht: Im Zusammenhang mit vertraglichen Ausschlussfristen gibt es aus arbeitsrechtlicher Sicht einiges zu beachten.

Wie wichtig im Arbeitsrecht die Einhaltung einer vertraglichen Ausschlussklausel ist, zeigt exemplarisch ein neues Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln: Die Stadt Bonn unterlag in einem Rechtsstreit vor Gericht unter anderem deshalb, weil eine tarifliche Ausschlussfrist verpasst wurde.

Was war konkret passiert? Die Stadt Bonn hatte den früheren Leiter des Städtischen Gebäudemanagements wegen angeblicher Verletzung seiner Controllingaufgaben auf Schadenersatz in Höhe von 500.000 EUR verklagt. Nachdem das Arbeitsgericht Bonn eine grobe Pflichtverletzung des Mitarbeiters verneint und die Klage außerdem wegen der Versäumung der einschlägigen Ausschlussfrist abgewiesen hatte, kam es zur Be-

rufungsverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Köln. Dieses bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz (LAG Köln, Urteil v. 9.1.2020, 8 Sa 787/18).

Grundsätzliches zu vertraglichen Ausschlussfristen

Ausschlussfristen in Arbeits- oder Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen dienen dazu, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen – ansonsten verfallen sie. Ausschlussfristen gelten nicht kraft Gesetz, sondern nur, wenn sie vertraglich vereinbart wurden. Eine Ausschlussfrist darf nicht einseitig nur eine Vertragspartei betreffen. Sie muss für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber gelten.

Normalerweise knüpft der Beginn der Ausschlussfrist an die Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs an. Eine mögliche Formulierung der Ausschlussklausel: „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.“ Wann ein Anspruch (z. B. der Anspruch auf Lohnzahlung) fällig ist, richtet sich nach der jeweiligen vertraglichen Vereinbarung.

Frist mindestens 3 Monate ab Fälligkeit des Anspruchs

Außerdem darf die Frist nicht zu kurz sein, sie muss mindestens 3 Monate ab Fälligkeit des Anspruchs betragen. Das Bundesarbeitsgericht entschied im Jahr 2005: Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als 3 Monaten ab Fälligkeit verlangt, benachteiligt unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (BAG, Urteil v. 28.9.2005, 5 AZR 52/05). Eine zu kurze Frist ist also unwirksam.

>>

1-stufige und 2-stufige Ausschlussklauseln möglich

Zu unterscheiden ist zwischen 1-stufigen und 2-stufigen Ausschlussfristen. Eine 1-stufige Ausschlussfrist bedeutet, dass der Anspruch gegenüber dem Vertragspartner – also vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber oder umgekehrt – geltend gemacht werden muss. Bei einer 2-stufigen Ausschlussfrist wird zusätzlich festgelegt, dass der Anspruch, wenn er vom Vertragspartner abgelehnt wird, innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, um nicht zu verfallen.

Wichtig ist: Die Ausschlussfrist muss sowohl bezüglich der Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Vertragspartner als auch bezüglich der gerichtlichen Geltendmachung jeweils mindestens 3 Monate betragen, ansonsten ist sie unwirksam.

AGB-Kontrolle bei Standardarbeitsverträgen

Ausschlussfristen in vorformulierten Standardarbeitsverträgen unterliegen der Inhaltskontrolle nach den Vorschriften über das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Das bedeutet, dass eine solche AGB-Klausel hinreichend transparent und verständlich sein muss. Verstößt die Klausel gegen das Transparenzgebot, ist sie unwirksam.

In vorformulierten Standardarbeitsverträgen dürfen seit dem 1.10.2016 die Arbeitnehmer bei der Geltendmachung von Ausschlussfristen nicht mehr zur Schriftform verpflichtet werden. Die Textform reicht nun zur Wahrung der Ausschlussfristen. Textform bedeutet, dass der Anspruch auch per E-Mail geltend gemacht werden kann. Zu beachten ist aber: Tarifvertragliche Ausschlussklauseln unterliegen keiner Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht.

Ausschlussfristen gelten nicht für alle Ansprüche

Ausschlussfristen in Arbeits- und Tarifverträgen gelten grundsätzlich nicht nur für Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, sondern auch für gesetzliche Ansprüche.

Doch davon gibt es Ausnahmen. Eine wichtige Ausnahme: Der Rechtsanspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn darf nicht durch eine Ausschlussfrist eingeschränkt werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung aus dem Jahr 2018 bestätigt (BAG, Urteil v. 20.6.2018, 5 AZR 377/17). Bei der Vereinbarung von Ausschlussklauseln sollten Mindestlohnansprüche ausdrücklich vom Verfall ausgenommen werden.

Neben dem Mindestlohn-Anspruch gibt es noch weitere Ansprüche, für die vertragliche Ausschlussfristen nicht gelten, so z. B. Ansprüche auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte, Ansprüche auf Karenzentschädigung bei einem Wettbewerbsverbot oder Urlaubsansprüche. Durch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können keine tariflichen Ansprüche und keine Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen verfallen.

INFO

2-stufige Ausschlussfrist und Vergleichsverhandlungen

Eine 2-stufige Ausschlussfrist umfasst die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Vertragspartner und die gerichtliche Geltendmachung für den Fall, dass der Vertragspartner die Leistung verweigert. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hemmen außergerichtliche Vergleichsverhandlungen den Fristablauf.

Das Bundesarbeitsgericht hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer war vom 1.1.2014 bis zum 31.7.2015 als technischer Sachbearbeiter in einem Unternehmen beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine 2-stufige Ausschlussklausel. Demnach mussten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht werden. Werden sie abgelehnt, müssen die Ansprüche innerhalb von weiteren 3 Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden, ansonsten verfallen sie.

Klage auf Urlaubsabgeltung und Überstundenvergütung

Im September 2015 – innerhalb der 3-Monats-Frist – verlangte der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Abgeltung von 32 Urlaubstagen sowie die Vergütung von Überstunden. Der Arbeitgeber lehnte diese Forderungen ab. Er wies allerdings darauf hin, dass er eine einvernehmliche Lösung anstrebe. In der Folgezeit führten die Vertragsparteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25.11.2015 andauerten, aber erfolglos blieben. Im Januar 2016 erhob der Arbeitnehmer Klage, die zunächst ohne Erfolg blieb. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Nürnberg haben die Klage abgewiesen (LAG Nürnberg, Urteil v. 9.5.2017, 7 Sa 560/16). Das LAG war der Auffassung, die Ansprüche des Klägers seien verfallen, weil er sie nicht fristgerecht gerichtlich geltend gemacht habe.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

In der Revisionsverhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht war die Klage schließlich aber doch erfolgreich (BAG, Urteil v. 20.6.2018, 5 AZR 262/17). Nach Auffassung des BAG hatte der Arbeitnehmer die 3-monatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt. Das BAG begründete seine Entscheidung damit, dass die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche für die Dauer der vorgerichtlichen Vergleichsverhandlungen entsprechend § 203 Satz 1 BGB gehemmt war. Der Zeitraum der Vergleichsverhandlungen dürfe entsprechend § 209 BGB nicht in die Ausschlussfrist eingerechnet werden. Das BAG stellte außerdem klar, dass § 203 Satz 2 BGB, wonach die Verjährung frühestens 3 Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine Anwendung finde.

BAG-Urteil zur Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers

PERSONALAUSWAHL. Öffentliche Arbeitgeber müssen einen schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen, wenn dieser für die zu besetzende Stelle nicht offensichtlich ungeeignet ist. Wann eine unterlassene Einladung eine Schadensersatzpflicht auslöst, hat nun das Bundesarbeitsgericht konkretisiert.

Für öffentliche Arbeitgeber gilt eine besondere Pflicht, wenn sich ein Mensch mit einer Schwerbehinderung auf eine ausgeschriebene Stelle bewirbt: Sie müssen ihn zumindest zu einem Vorstellungsgespräch einladen, sofern der Bewerber für die Stelle nicht offensichtlich ungeeignet ist.

Indiz für eine Diskriminierung

In einem neuen Urteil entschied das Bundesarbeitsgericht, dass das Unterlassen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch lediglich ein Indiz im Sinne von § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist, das die Vermutung begründet, dass der Bewerber wegen seiner Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung nicht eingestellt wurde.

Allein die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch begründet also noch keinen Anspruch des Bewerbers auf eine Entschädigungszahlung nach § 15 AGG. Gelingt es dem Arbeitgeber allerdings nicht, die Vermutung einer Diskriminierung zu widerlegen, macht er sich Schadensersatzpflichtig.

Schwerbehinderter Bewerber wurde nicht berücksichtigt

Im vorliegenden Fall ging es um folgenden Sachverhalt: Ein Mann bewarb sich Anfang August 2015 per E-Mail auf eine Stelle als Quereinsteiger für den Gerichtsvollzieherdienst, die vom Oberlandesgerichtsbezirk Köln ausgeschrieben worden war. Die Bewerbung war mit dem deutlichen Hinweis auf seinen Grad der Behinderung von 30 und seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen versehen. Der Stellenbewerber wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, obwohl er fachlich für die Stelle nicht offensichtlich ungeeignet war.

Mit seiner Klage forderte der Mann vom Bundesland Nordrhein-Westfalen, bei dem er sich beworben hatte, eine Entschädigung in Höhe 7.434,39 EUR. Das Land verweigerte die Entschädigungszahlung und machte geltend, die Bewerbung sei aufgrund eines schnell überlaufenden Outlook-Postfachs und wegen ungenauer Absprachen unter den befassten Mitarbeitern nicht in den Geschäftsgang gelangt. Schon aus diesem Grund sei der Kläger nicht wegen der Behinderung benachteiligt worden. Nachdem das zuständige Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, sprach die 2. Instanz,

das Landesarbeitsgericht Köln, dem Kläger eine Entschädigungszahlung in Höhe von 3.717,30 EUR zu (LAG Köln, Urteil v. 23.8.2018, 6 Sa 147/18).

Klage auf Zahlung einer Entschädigung war erfolgreich

Klage auf Zahlung einer Entschädigung war erfolgreich

Gegen das LAG-Urteil legte das Bundesland Revision ein. Diese blieb vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos (BAG, Urteil v. 23.1.2020, 8 AZR 484/18). Nach BAG-Ansicht hat der Kläger Anspruch auf eine Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG in der zugesprochenen Höhe. Die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch begründete die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Gleichstellung mit einer schwerbehinderten Person benachteiligt wurde, so das BAG. Diese Vermutung wurde nach Auffassung des BAG vom Arbeitgeber nicht widerlegt. Auch die Argumentation, dass die Bewerbung nicht in den Geschäftsgang gelangt sei, reichte dem BAG nicht. Dass ihm trotz Zugangs der Bewerbung ausnahmsweise eine tatsächliche Kenntnisnahme nicht möglich war, habe das beklagte Land nicht vorgetragen, so das BAG.

i INFO

Wann ist die Schwerbehindertenvertretung einzubinden?

Gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX muss der Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Diese Regelung gilt sowohl für schwerbehinderte als auch diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Doch wie ist die Rechtslage, wenn ein behinderter Mitarbeiter einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt hat, aber die zuständige Behörde noch nicht über den Antrag entschieden hat?

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung in einem Urteilsfall verneint, in dem es um die Umsetzung eines behinderten Mitarbeiters an einen anderen Arbeitsplatz ging (BAG, Urteil v. 22.1.2020, 7 ABR 18/18). Die Gleichstellung erfolge erst durch die konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit, so das BAG. Erst ab diesem Zeitpunkt bestehe das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Auch die Tatsache, dass eine Gleichstellung auf den Tag des Eingangs des Antrags zurückwirkt, begründet nach Auffassung des BAG keine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag vorsorglich über eine Umsetzung zu unterrichten und zu dieser anzuhören.

BFH-Urteil zum Rabattfreibetrag bei einer Bahnvergünstigung

PERSONALRABATTE. Der Rabattfreibetrag für Mitarbeiter kann auch dann genutzt werden, wenn die Vergünstigung fremden Letztverbrauchern so nicht angeboten wird. Das geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs zu einem Freifahrtschein bei der Deutschen Bahn hervor.

Für Waren oder Dienstleistungen, die ein Arbeitnehmer aus der Produktpalette des Arbeitgebers unentgeltlich oder verbilligt bekommt und die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Mitarbeiter hergestellt, vertrieben oder erbracht werden, darf der sog. Rabattfreibetrag genutzt werden.

Das heißt: Der geldwerte Vorteil, der durch die Überlassung solcher Waren oder Dienstleistungen des Arbeitgebers entsteht, bleibt bis zu 1.080 EUR im Kalenderjahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Maßgebend für die Berechnung des geldwerten Vorteils ist der vom Arbeitgeber angebotene Endpreis, wobei davon ein Preisabschlag in Höhe von 4 % vorgenommen werden darf.

Freifahrtscheine für ehemaligen Bahnmitarbeiter

In einem Fall, den der Bundesfinanzhof entscheiden musste, hatte ein Pensionär der Deutschen Bahn Freifahrtkarten für den Regional- und Fernverkehr bekommen. Der Wert der Tickets belief sich auf knapp 1.750 EUR pro Jahr. Die Freifahrtscheine wurden von der Deutschen Bahn bzw. von den Konzerngesellschaften gewährt, in deren Geschäftsbereich der Kläger während seiner aktiven Dienstzeit eingesetzt war. In seiner Einkommensteuererklärung beantragte der Pensionär, den geldwerten Vorteil gemäß § 8 Abs. 3 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) um den Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 EUR zu kürzen.

Bei der Festsetzung der Einkommensteuer minderte das zuständige Finanzamt den geldwerten Vorteil aus den in Anspruch genommenen Fahrvergünstigungen zunächst lediglich um 565 EUR.

Der Rabattfreibetrag sei nur für Fahrvergünstigungen im Regionalverkehr, nicht aber für solche im Fernverkehr zu gewähren, argumentierte die Finanzbehörde. Denn Tagesfreifahrtscheine im Fernverkehr biete die Bahn in dieser Form nur ihren Mitarbeitern und deren Angehörigen, nicht aber ihren Kunden an. Als hiergegen Einspruch eingelegt wurde, gewährte das Finanzamt einen Rabattfreibetrag in Höhe von 677 EUR. Im Übrigen wies es den Einspruch als unbegründet zurück.

Rabattfreibetrag hier anwendbar

Sowohl vor dem Finanzgericht als auch in der Revisionsverhandlung vor dem Bundesfinanzhof bekam der Pensionär Recht (BFH, Urteil v. 26.9.2019, VI R 23/17). Der Rabattfreibetrag erstreckt sich nach BFH-Ansicht auf alle Fahrver-

günstigungen, die die Deutsche Bahn (ehemaligen) Arbeitnehmern gewährt. Dies gelte auch dann, wenn die unentgeltlich oder verbilligt gewährten Freifahrtscheine aufgrund besonderer Nutzungsbestimmungen fremden Letztverbrauchern nicht angeboten werden.

Beförderungsleistung entscheidend

Mit dem Bezug der Freifahrtscheine sei der darin verkörperte geldwerte Vorteil unabhängig vom konkreten Fahrtantritt zugeflossen, so der BFH. Entgegen der Auffassung des Finanzamts handele es sich bei den vom Kläger in Anspruch genommenen Fahrvergünstigungen nicht um „Waren oder Dienstleistungen“, welche die Bahn überwiegend für den Bedarf ihrer Arbeitnehmer erbringt.

Bewertungsgegenstand ist nach BFH-Ansicht nicht der Tagesfreifahrtschein als solcher, sondern die darin verkörperte Beförderungsleistung. Personenbeförderungsleistungen erbringt die Deutsche Bahn nicht überwiegend gegenüber ihren Arbeitnehmern, sondern gegenüber jedermann, so argumentierte der BFH. Daher sei bei Anwendung des Rabattfreibetrags nur auf die Beförderungsleistung und nicht auf die Art der Fahrtberechtigungen abzustellen.



Im Fernverkehr unterwegs: Auch für Personalrabatte bei der Deutschen Bahn kann der Rabattfreibetrag genutzt werden.

Überlassung von Fahrrädern oder E-Bikes durch den Arbeitgeber

GELDWERTER VORTEIL. Für die steuerliche Behandlung der Privatnutzung von betrieblichen Fahrrädern oder E-Bikes gibt es neue steuerliche Regeln. Das geht aus einem Verwaltungserlass der Länderfinanzbehörden hervor.

Wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt bekommt, welches er auch für private Zwecke nutzen darf, so entsteht für den Mitarbeiter dadurch ein sog. geldwerter Vorteil. Dieser Vorteil ist grundsätzlich lohnsteuerpflichtig.

Es gibt allerdings Regelungen, die für solche Vorteile eine Steuerbegünstigung vorsehen – so z. B. bei der Überlassung von betrieblichen Fahrrädern bzw. E-Bikes durch den Arbeitgeber. Unternehmen, die auf umweltfreundliche Fahrzeuge setzen, sollen in steuerlicher Hinsicht profitieren.

Wann die Überlassung komplett steuerfrei ist

Komplett steuer- und sozialversicherungsfrei sind geldwerte Vorteile aus der Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrads oder E-Bikes, wenn der Arbeitgeber das dienstliche Fahrrad oder E-Bike zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung stellt. In diesen Fällen ist für die private Nutzung kein geldwerter Vorteil anzusetzen.

Diese Steuerbefreiung gilt dagegen nicht, wenn die Fahrradüberlassung im Wege einer Gehaltsumwandlung finanziert wird. Denn dann ist das Kriterium der Zusätzlichkeit nicht erfüllt.

Fahradüberlassung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung

In Fällen, in denen eine Fahrradüberlassung im Wege einer Gehaltsumwandlung finanziert wird (wie beim E-Bike-Leasing), gilt Folgendes: Für Fahrräder, die bereits vor dem 1.1.2019 überlassen wurden, wird als geldwerter Vorteil ein monatlicher Durchschnittswert von 1 % der auf volle 100 EUR abgerundeten un-

verbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt. Bei dieser Regelung bleibt es auch dann, wenn es zu einem späteren Zeitpunkt (nach dem 31.12.2018) zu einem Wechsel des Nutzungsberechtigten gekommen ist.

Anwendung des halben Listenpreises ab dem 1.1.2019

Wenn das betriebliche Fahrrad dem Mitarbeiter erstmals in 2019 überlassen wurde, wird für das Kalenderjahr 2019 als monatlicher Durchschnittswert 1 % der (auf volle 100 EUR abgerundeten) halbierten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt.

Dazu folgendes Beispiel: Das vom Arbeitgeber im Jahr 2019 überlassene E-Bike kostet 3.000 EUR. Hier ist 1 % des halbierten Listenpreises (also 1 % von 1.500 EUR) als geldwerter Vorteil anzusetzen. Somit wären in diesem Beispiel nur 15 EUR monatlich zu versteuern.

Weitere Steuerbegünstigung für Überlassungen ab 2020

Bei einer Fahrradüberlassung ab dem 1.1.2020 wird als geldwerter Vorteil der Privatnutzung 1 % eines Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung festgesetzt. Im Beispiel von oben (Listenpreis 3.000 EUR) würde der zu versteuernde geldwerte Vorteil also nur 7,50 EUR pro Monat betragen (1 % eines Viertels des Listenpreises). Entscheidender Zeitpunkt für die steuerliche Behandlung ist jeweils der Zeitpunkt der Überlassung, nicht der Zeitpunkt der Anschaffung oder des Leasingvertrags.

In diesem Zusammenhang ist außerdem zu beachten: Die genannten Steuerbegünstigungen gelten für vom Arbeitgeber überlassene Fahrräder und Elektrofahräder, sofern diese verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen sind.

Für Firmen in der Fahrradbranche: Rabattfreibetrag möglich

In den Fällen, in denen die Nutzungsüberlassung von Fahrrädern an fremde Dritte zur Angebotspalette des Arbeitgebers gehört, kann der sog. Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 EUR pro Kalenderjahr gewährt werden. Somit können z. B. Fahrradverleihfirmen den Rabattfreibetrag für ihre eigenen Mitarbeiter nutzen. Maßgebend für die Bewertung sind in solchen Fällen die um 4 % geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber die Nutzung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

INFO

Wenn das Elektrofahrrad als Kraftfahrzeug einzustufen ist

Ein E-Bike, dessen Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt, ist verkehrsrechtlich nicht als Fahrrad, sondern als Kraftfahrzeug einzuordnen. Dann sind für die Ermittlung des geldwerten Vorteils nicht die Regelungen für Fahrräder anwendbar, sondern die Regelungen für Elektroautos, die keine CO₂-Emissionen aufweisen. Bei diesen Fahrzeugen gilt Folgendes: Wenn das E-Bike erstmalig ab dem 1.1.2019 überlassen wurde, ist für die Privatnutzung 1 % eines Viertels des Bruttolistenpreises zu versteuern. Dabei sind die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte je Entfernungskilometer gesondert mit 0,03 % des Viertel-Listenpreises anzusetzen.

Verbesserungspotenzial beim lebenslangen Lernen

STUDIE. In Zeiten des digitalen Wandels ändern sich Jobprofile und die Halbwertszeit von Wissen verringert sich signifikant. Viele Unternehmen setzen daher auf das Konzept des lebenslangen Lernens. Woran es dabei noch hapert, zeigt eine neue Studie.

Lebenslanges Lernen hat in Unternehmen im deutschsprachigen Raum einen sehr hohen Stellenwert, wie der neue HR-Report 2020 zeigt. Für den diesjährigen HR-Report haben der internationale Personaldienstleister Hays und das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) insgesamt 997 Führungskräfte und Mitarbeiter aus Unternehmen befragt.

Lebenslanges Lernen hat hohen Stellenwert

Auf einer Skala von 100 Punkten erreicht der Stellenwert von lebenslangem Lernen im Durchschnitt 77 Punkte. Die Bereitschaft der Mitarbeiter, lebenslang zu lernen, fällt jedoch geringer aus. Die Geschäftsführung ist demnach am ehesten bereit, lebenslang zu lernen (74 Punkte), gefolgt von Führungskräften in Fachabteilungen (65 Punkte).

Bei den Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung beträgt der Durchschnittswert bei der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen nur 59 Punkte. Hier besteht also noch Verbesserungspotenzial.

„Lebenslanges Lernen gelingt, wenn alle Beteiligten – HR, Mitarbeiter und Führungskräfte – an einem Strang ziehen. Dazu müssen die unterschiedlichen Interessen verhandelt und daraus ein Lernkonzept für das gesamte Unternehmen entwickelt werden, das auch gelebt wird“, kommentiert Klaus Breitschopf, Vorstandsvorsitzender der Hays AG, die Ergebnisse des HR-Reports.

Mitarbeitern fehlt oft ein eigenes Lernbudget

Die Verantwortung für lebenslanges Lernen wird in erster Linie den Lernenden selbst zugeschrieben: 61 % der Be-

fragten sehen die primäre Verantwortung für lebenslanges Lernen bei den Mitarbeitern (61 %). Nur jeder fünfte Befragte sieht die Verantwortung hierfür primär bei den Führungskräften. Doch über die finanziellen Mittel für Lernen entscheiden in erster Linie die Geschäftsführung (35 %) oder der Vorgesetzte (25 %), wobei in kleineren Unternehmen die Geschäftsleitung häufiger selbst über die Weiterbildungsbudgets entscheidet als in Großunternehmen. Auffällig ist: Nur in 14 % der befragten Unternehmen verfügen die Mitarbeiter über ein eigenes Lernbudget.

Wie wird Lernzeit definiert?

Bezüglich der Frage, was Arbeitgeber überhaupt als Lernzeit definieren bzw. festlegen, gibt es offenbar große Unterschiede: In etwas mehr als einem Drittel der befragten Unternehmen gibt es dazu keinerlei Vorgaben. Ein knappes Drittel definiert Lernzeit ausschließlich über die Teilnahme an Seminaren. Rund ein Viertel der Unternehmen erfasst als Lernzeit solche Aktivitäten, die im Unternehmen stattfinden, beispielsweise am Arbeitsplatz, in Austauschformaten oder internen Seminaren.

Bei der Weiterbildung liegen digitale Formate im Trend

Ein weiteres Ergebnis der Studie: Lernen findet mehrheitlich über den Besuch von Seminaren oder Tagungen statt (53 %). Online-Lernen nutzen derzeit 35 % der Befragten. Der Trend bei der Fortbildungsmaßnahmen geht aber dahin, dass Online-Formate (Webinare und Lernvideos) die klassischen Präsenzseminare zunehmend ablösen. Weiterbildung wird künftig also deutlich digitaler.

„Der Umgang vieler Unternehmen mit lebenslangem Lernen bewegt sich noch nicht auf der Höhe unserer Zeit. Wenn Teams immer agiler und autonomer handeln, sollte dies auch für das Lernen gelten. Hier ist daher mehr Freiraum für die Mitarbeiter und weniger Bürokratie angesagt“, bilanziert Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des IBE.



Lernen und regelmäßiges Weiterbilden gehört heute in vielen Berufen selbstverständlich dazu. Insbesondere der digitale Wandel erfordert neue Kompetenzen.

Entsandte Arbeitnehmer sollen bessere Arbeitsbedingungen bekommen

LOHNGLEICHHEIT. Aufgrund der im Jahr 2018 reformierten EU-Entsenderichtlinie muss das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz ebenfalls überarbeitet werden – bis spätestens zum Sommer 2020. Eine entsprechende Neuregelung wurde nun beschlossen. Sie soll den Schutz entsandter Arbeitnehmer innerhalb der EU gewährleisten.

Im Mai 2018 hatte die Europäische Union die Entsenderichtlinie überarbeitet. Damit sollen für entsandte Arbeitnehmer EU-weit die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer gelten. Zugleich soll die Wirtschaft vor Lohndumping und unfairer Konkurrenz geschützt werden.

Bis spätestens zum 30.7.2020 müssen die EU-Mitgliedstaaten die Neuregelung der Entsenderichtlinie in nationales Recht umsetzen. Die Bundesregierung hat nun einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der überarbeiteten Entsenderichtlinie beschlossen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Zwar gilt auch schon bisher für Mitarbeiter aus dem EU-Ausland, die nach Deutschland entsendet werden, das Mindestlohngesetz. Doch in allen Branchen, in denen Mindestlohn gezahlt wird, haben entsandte Arbeitnehmer bisher keinen Rechtsanspruch auf gleichen Lohn wie die einheimischen Kollegen. Dies soll sich in Zukunft ändern, die Löhne sollen angeglichen werden.

Statt wie bisher nur die Vorschriften über Mindestentgelte sollen künftig die Vorschriften über alle Elemente der Entlohnung gelten. Mit der Neuregelung soll sichergestellt werden, dass unter anderem auch Überstundensätze oder Zulagen (z. B. Schmutz- und Gefahrezulagen) sowie Sachleistungen des Arbeitgebers für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer

geleistet werden müssen. Die gesetzlichen Regelungen zum bezahlten Mindesturlaub und zur Arbeitszeit gelten weiter auch für entsandte Arbeitnehmer.

Arbeitsbedingungen sollen verbessert werden

Arbeitnehmer sollen während einer Entsendung nicht unter unwürdigen Bedingungen untergebracht werden. Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer müssen in Zukunft den Mindeststandards der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Mit dem neuen Gesetz soll der Katalog der Arbeitsbedingungen, die auch für entsandte Mitarbeiter gelten, erweitert werden. Wenn die aufgelisteten Arbeitsbedingungen in deutschlandweit geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt sind, sollen sie künftig auch für entsandte Arbeitnehmer gelten – und zwar in allen Branchen. Außerdem sollen die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auch für ausländische Leiharbeiter, die in Deutschland eingesetzt werden, Anwendung finden.

Für langzeitentsandte Arbeitnehmer sollen künftig alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gelten – sowohl gesetzliche als auch in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelte Arbeitsbedingungen. Gemäß der Neuregelung müssen auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland die allgemeinverbindlichen Tarifverträge einhalten.

Kostenübernahme und Entsendezulagen

Reisekosten sowie Kosten für Unterkunft und Verpflegung, die durch die Auslandsentsendung entstehen, dürfen EU-Arbeitgeber nicht ihren Mitarbeitern auferlegen. Entsendebedingte Kosten sollen grundsätzlich vom Arbeitgeber nach den Regeln im Herkunftsland getragen werden. Nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern sollen die Kosten für Reisen, Unterkunft und Verpflegung innerhalb Deutschlands erstattet werden, wenn sie vorübergehend nicht an ihrem Wohnort eingesetzt werden. Sie sollen also von denselben Regeln profitieren, die auch für die fest in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer gelten.

Zulagen, die entsandte Arbeitnehmer bekommen, um die Kosten auszugleichen, die ihnen infolge der Entsendung entstehen (Reise, Unterkunft, Verpflegung), sollen kein Lohnbestandteil sein dürfen bzw. nicht auf den Lohn angerechnet werden dürfen. Der Gesetzentwurf sieht außerdem vor, dass Entsendezulagen nicht mehr pauschal auf den Lohn in Deutschland angerechnet werden können.

Ausnahmen für kurze Entsendungen

Ausnahmen sieht der Gesetzentwurf für Erstmontage- und Einbauarbeiten vor, die nicht länger als 8 Tage pro Jahr dauern. Außerdem sollen die Neuregelungen nicht für ausländische Arbeitnehmer gelten, die in Deutschland an einer Besprechung oder einer Fachkonferenz teilnehmen, eine Messe besuchen oder eine betriebliche Weiterbildung absolvieren, solange der Aufenthalt nicht länger als 2 Wochen dauert.

VORSCHAU

Was Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung beachten müssen

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