

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

02|2021



Liebe Leserin, lieber Leser,

nicht selten üben Arbeitnehmer neben ihrer Haupttätigkeit einen weiteren Job aus, um sich ihr Einkommen aufzubessern. Manchmal ist es aber so, dass es der Arbeitgeber nicht gerne sieht, wenn sein Mitarbeiter einen Zweitjob hat. Wie ist die Rechtslage? Darf der Arbeitgeber den Nebenjob verbieten? Wann kommt ein Verbot infrage? Müssen Arbeitnehmer, die eine Nebentätigkeit aufnehmen wollen, ihren Chef im Hauptberuf überhaupt darüber informieren? Ist die Ausübung einer verbotenen Nebenbeschäftigung ein Kündigungsgrund? Antworten auf diese Fragen finden Sie in unserem Topthema ab Seite 2.

Weiterhin erfolgreiches Arbeiten mit dem HR-NewsService wünscht Ihnen

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Arbeitgeber haftet für steuerliche Falschauskunft

URTEIL. Gemäß einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg haftet der Arbeitgeber, wenn er eine falsche Auskunft erteilt und der Arbeitnehmer dadurch einen finanziellen Schaden erleidet. Schadensersatz kann dieser jedoch nur verlangen, wenn er nachweisen kann, dass die Falschauskunft ursächlich für den Schaden war.

Zum Sachverhalt: Im Rahmen eines Aufhebungsvertrags hatten ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer eine Abfindungszahlung vereinbart. Dabei war die Möglichkeit vorgesehen, die Abfindung auf 2 aufeinanderfolgende Kalenderjahre aufzuteilen. Der Arbeitnehmer behauptete, der Personalleiter habe dies mit steuerlichen Vorteilen begründet. Die Abfindung wurde daraufhin in 2 Teilbeträgen in 2016 und 2017 ausgezahlt. Später stellte sich heraus, dass es für den Mitarbeiter steuerlich günstiger gewesen wäre, wenn er sich die komplette Abfindung erst im Jahr 2017 hätte auszahlen lassen.

Arbeitnehmer forderte Schadensersatz

Der Arbeitnehmer machte geltend, dass die höhere Steuerlast durch die falsche Beratung des Arbeitgebers entstanden sei, und klagte auf Schadensersatz. Der Arbeitgeber vertrat dagegen den Standpunkt, dass zu keinem Zeitpunkt eine Beratung zu steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Aspekten stattgefunden habe.

Der Arbeitnehmer sei darauf hingewiesen worden, dass eine Beratung zu steuerlichen Aspekten nicht erfolgen könne, wie dies auch in Ziffer 5 der Aufhebungsverträge festgehalten sei. Der Mitarbei-

ter sei auf die zuständigen Stellen, beispielsweise den Steuerberater, verwiesen worden. Außerdem hat sich der Arbeitgeber auf eine tarifvertragliche Ausschlussfrist berufen.

LAG Baden-Württemberg verneinte einen Schadensersatzanspruch

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg stellte in seinem Urteil klar, dass der Arbeitgeber keine Auskunft zu steuerrechtlichen Fragen schuldet. Er dürfe allerdings auch keine falschen Auskünfte erteilen (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 5.11.2020, 17 Sa 12/20).

Allerdings verneinte das Gericht einen Schadensersatzanspruch für den Kläger. Denn in einem solchen Fall trägt der Arbeitnehmer die Beweislast dafür, dass die falsche Auskunft kausal für den entstandenen Schaden war. Diesen Nachweis konnte der Arbeitnehmer hier nicht erbringen. Darüber hinaus scheiterte der Schadensersatzanspruch an der tarifvertraglichen Ausschlussfrist.

In dieser Ausgabe:

- > Vermutete Diskriminierung bei Lohndifferenz
- > Wenn der Arbeitgeber die Knöllchen bezahlt

Seite 4
Seite 5

- > Steuerfreie Weiterbildungsleistungen
- > Reform bei Elterngeld und Elternzeit

Seite 6
Seite 8



Einen Zweitjob auszuüben, ist grundsätzlich erlaubt. Nur in bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit untersagen.

Was bei Nebentätigkeiten arbeitsrechtlich zu beachten ist

RECHTSPRECHUNG. Viele Beschäftigte verdienen sich in einem Zweitjob etwas dazu. Doch dürfen sie das ohne Weiteres oder kann der Hauptarbeitgeber die Ausübung eines Nebenjobs verbieten? Müssen Arbeitnehmer die Nebentätigkeit überhaupt melden? Ein Überblick über die Rechtslage.

Auch während der Corona-Krise nehmen viele Arbeitnehmer einen Nebenjob an, um ihr Gehalt aufzubessern. Doch nicht immer sehen es Arbeitgeber gern, wenn Mitarbeiter nebenher für ein anderes Unternehmen tätig werden. Wie ist hier die Rechtslage?

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in einer beabsichtigten Tätigkeit als Krankenpfleger in der Intensivpflege keinen Grund für die Untersagung einer Nebentätigkeit gesehen (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 1.9.2020, Az. 16 Sa 2073/19). Geklagt hatte ein Krankenpfleger, der in einem Krankenhaus langjährig in der Intensivpflege eingesetzt worden war. Im Anschluss war er als Patientenmanager mit regelmäßigen Arbeitszeiten von Montag bis Freitag tätig. Er beabsichtigte, einen Nebenjob

anzutreten und für eine Zeitarbeitsfirma an Wochenenden im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung auf Intensivstationen zu arbeiten. Sein Arbeitgeber lehnte dies ab. Er argumentierte, es liege eine Wettbewerbssituation vor. Der Mitarbeiter wolle seinen besonderen Erfahrungsschatz als Intensivpfleger anderweitig nutzen. Außerdem stehe die besondere Lage in der Pandemie mit Ansteckungsgefahren der Nebentätigkeit entgegen, so der Arbeitgeber.

Das LAG sah keinen Grund, die beabsichtigte Nebentätigkeit zu verbieten. Das Gericht argumentierte, es liege keine unmittelbare Konkurrenzsituation vor und die gesetzlichen Ruhezeiten könnten eingehalten werden. Sonstige nachteilige Folgen aufgrund der beabsichtigten anderweitigen Tätigkeit habe der Arbeitgeber nicht hinreichend dargelegt. Es gebe keine Anhaltspunkte für eine

fehlende Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen in den Krankenhäusern, in denen der Kläger im Rahmen seiner Nebentätigkeit eingesetzt werde.

Nebenbeschäftigung grundsätzlich erlaubt

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer dürfen einen Nebenjob ausüben. Ein generelles Verbot von Nebenbeschäftigungen würde gegen die grundgesetzlich geschützte Berufsfreiheit verstoßen. Demzufolge sind Klauseln im Arbeitsvertrag unwirksam, welche dem Arbeitnehmer die Aufnahme jeglicher Nebentätigkeiten pauschal verbieten. Im Streitfall können sich Arbeitgeber auf eine derartige Vertragsklausel nicht berufen. Verbietet ein Arbeitgeber in unzulässiger Weise eine Nebentätigkeit, darf der Arbeitnehmer den Zweitjob ausüben. In einem solchen Fall sind keine arbeitsrechtlichen Sanktionen erlaubt.

Dass Nebenjobs generell erlaubt sind, bedeutet aber wiederum nicht, dass der Hauptarbeitgeber automatisch jeden Nebenjob dulden muss. Es gibt Fälle, in denen der Arbeitgeber ein „berechtigtes Interesse“ an einem Verbot hat und somit ein Veto gegen den Zweitjob einlegen kann.

>>

Konkurrenzfähigkeit als möglicher Verbotgrund

Ein „berechtigtes Interesse“ an einem Verbot ist insbesondere gegeben, wenn der Beschäftigte nebenbei eine Konkurrenzfähigkeit ausübt. Das Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer ergibt sich aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht. Der Hauptarbeitgeber kann es demnach untersagen, wenn ein Mitarbeiter eine Nebenbeschäftigung bei einem Wettbewerber aufnehmen möchte. Etwas anderes kann möglicherweise gelten, wenn die konkrete Tätigkeit, die bei der Konkurrenzfirma ausgeübt wird, hinsichtlich der Hauptbeschäftigung überhaupt keinen Wettbewerbsbezug hat.

Zu beachten ist: Ob es im jeweiligen Arbeitsvertrag eine spezielle Klausel gibt, die eine Konkurrenzfähigkeit ausdrücklich verbietet, spielt für ein mögliches Verbot keine Rolle. Der Arbeitgeber kann gegen eine Konkurrenzfähigkeit also auch dann sein Veto einlegen, wenn eine solche Verbotsklausel fehlt.

Weitere Verbotgründe

Es gibt aber noch andere Gründe, die ein Verbot des Nebenjobs rechtfertigen können. Ein Verbot der Nebenbeschäftigung ist außerdem zulässig, wenn durch die Nebenbeschäftigung die zulässige Höchstleistungszeit nach dem Arbeitszeitgesetz überschritten wird. Der Arbeitgeber kann auch dann ein Veto gegen den Nebenjob einlegen, wenn dieser zu einer Überlastung des Mitarbeiters führt, die sich im Hauptberuf bemerkbar macht.

In Zeiten, in denen der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, darf er generell keinen Nebenjob ausüben. Nur in Einzelfällen kann der Nebenjob während einer Krankenschreibung zulässig sein, wenn die Nebenbeschäftigung die Genesung in keiner Weise beeinträchtigt. Untersagen darf der Hauptarbeitgeber einen Zweitjob auch dann, wenn ihm durch die Art des Nebenjobs ein Imageschaden droht. Dementsprechend müsste es beispielsweise ein Unternehmen, das Bio-Produkte herstellt, nicht dulden, wenn ein Mitarbeiter im Nebenjob für eine Gentechnikfirma arbeitet.

Muss der Mitarbeiter den Nebenjob melden?

Wenn es eine vertragliche Klausel zur Meldepflicht hinsichtlich von Nebenbeschäftigungen gibt, muss der Arbeitnehmer dieser Pflicht nachkommen und den Arbeitgeber informieren, bevor er einen Zweitjob annimmt. Der Beschäftigte hat grundsätzlich einen Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers zum Nebenjob, sofern die Nebenbeschäftigung keine betrieblichen Interessen beeinträchtigt.

Unabhängig davon, ob im konkreten Fall eine Klausel zur Meldepflicht existiert, besteht eine Meldepflicht dann, wenn es sich um eine Nebenbeschäftigung handelt, die der Arbeitgeber aufgrund eines „berechtigten Interesses“ verbieten dürfte. Der Arbeitnehmer muss also selbst abwägen, ob eine Interessenkollision möglich und eine Information des Arbeitgebers geboten ist. Die Meldepflicht soll dazu dienen, dass der Arbeitgeber überhaupt von der (beabsichtigten) Nebenbeschäftigung erfährt und prüfen kann, ob möglicherweise ein Verbotgrund vorliegt. Ob der Hauptarbeitgeber den Nebenjob untersagen darf, bestimmt sich aber allein danach, ob ein „berechtigtes Interesse“ an einem Verbot besteht.

Unzulässige Nebenbeschäftigung als Kündigungsgrund?

Übt ein Mitarbeiter eine Nebenbeschäftigung aus, obwohl sein Chef diese berechtigterweise verboten hat, stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber darauf rea-

gieren darf. Wenn der Arbeitnehmer durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung in erheblichem Umfang gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt, kommt eine Abmahnung in Betracht. Gibt er trotz Abmahnung den Zweitjob nicht auf, kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Bei der Ausübung einer unerlaubten Konkurrenzfähigkeit kann – je nach Einzelfall – sogar eine fristlose Kündigung berechtigt sein.

Urteil des LAG Düsseldorf

In einem Fall vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf ging es um die Klage der Geschäftsführerin einer Rechtsanwaltskammer, die im Nebenjob als Rechtsanwältin arbeitete. Ihr war es aufgrund einer Vertragsklausel ausdrücklich erlaubt, eine Rechtsanwaltskanzlei zu führen und Veröffentlichungen und Vorträge mit Zustimmung der Rechtsanwaltskammer zu tätigen. Dennoch kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach einiger Zeit fristlos.

Der Geschäftsführerin wurde vorgeworfen, sie habe ihre Ressourcen für die Nebenbeschäftigungen in unzulässiger Weise in Anspruch genommen. Die Frau klagte gegen die Kündigung – mit Erfolg (LAG Düsseldorf, Urteil v. 21.6.2017, 4 Sa 869/16). Nach Ansicht des LAG Düsseldorf bedurfte es in diesem Fall vor der Kündigung einer Abmahnung, selbst wenn die Frau in einem zu großen Umfang auf die Ressourcen des Arbeitgebers zurückgegriffen haben sollte.

INFO

Wird ein Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet?

Wenn ein Arbeitnehmer, der sich in Kurzarbeit befindet, einen Nebenjob annimmt, stellt sich die Frage, ob der Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Eigentlich gilt: Wird der Nebenjob erst während der Kurzarbeit aufgenommen, dann wird der Hinzuverdienst aus einer Nebenbeschäftigung auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Aufgrund der Corona-Krise gibt es aber noch bis Jahresende 2021 folgende Ausnahmeregelung: Der Hinzuverdienst aus einem Minijob (bis 450 EUR pro Monat) wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet – auch dann nicht, wenn der Minijob erst nach Beginn der Kurzarbeit angetreten wurde. Generell keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt in den Fällen, in denen der Nebenjob bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt wurde und während der Kurzarbeit fortgesetzt wird.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle lässt Diskriminierung vermuten

VERGÜTUNG. Liegt eine Diskriminierung vor, wenn eine Mitarbeiterin weniger verdient als ein männlicher Kollege in vergleichbarer Position? Und wer trägt die Beweislast im Fall einer mutmaßlichen Benachteiligung wegen des Geschlechts? Aufschluss gibt eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Wenn eine Mitarbeiterin auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit klagt und sich dabei herausstellt, dass ihr Lohn geringer ist als der eines vergleichbaren männlichen Kollegen, begründet dies die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Das geht aus einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Frau klagte auf Zahlung der Lohndifferenz

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Klage einer Abteilungsleiterin zu entscheiden. Sie bekam im August 2018 von ihrem Arbeitgeber eine Auskunft nach den §§ 10 ff. Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), aus der unter anderem das Vergleichsentgelt der beschäftigten männlichen Abteilungsleiter hervorgeht. Das angegebene Vergleichsentgelt liegt sowohl beim Grundentgelt als auch bei der Zulage über dem Entgelt der Abteilungsleiterin. Mit ihrer Klage verlangte sie die Zahlung der Differenz zwischen dem ihr gezahlten Grundentgelt sowie der ihr gezahlten Zulage und der ihr mitgeteilten höheren Vergleichsentgelte für die Monate August 2018 bis Januar 2019.

Rechtsstreit über 3 Instanzen

Nachdem das Arbeitsgericht der Klägerin Recht gegeben hatte, wurde die Klage in der nächsten Instanz vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen abgewiesen (LAG Niedersachsen, Urteil v. 1.8.2019, 5 Sa 196/19). Das LAG war der Meinung, es lägen keine ausreichenden Indizien im Sinne von § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, die die Vermutung begründeten, dass die Klägerin

die Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts erfahren habe. Gegen die LAG-Entscheidung legte die Klägerin Revision ein und hatte schließlich vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg (BAG, Urteil v. 21.1.2021, 8 AZR 488/19).

Vermutete Diskriminierung

Nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes liege in der Angabe des Vergleichsentgelts als Median-Entgelt durch einen Arbeitgeber zugleich die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson, weil entweder ein konkreter oder ein

hypothetischer Beschäftigter des anderen Geschlechts dieses Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit erhält, so das BAG. Die Klägerin habe gegenüber der ihr vom Arbeitgeber mitgeteilten männlichen Vergleichsperson eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG erfahren. Nach BAG-Ansicht begründet dieser Umstand zugleich die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung deshalb erfahren hat, weil sie eine Frau ist.

Beweislast beim Arbeitgeber

Aufgrund der bislang vom LAG Niedersachsen getroffenen Feststellungen konnte das BAG nicht entscheiden, ob der Arbeitgeber, bei dem diesbezüglich die Darlegungs- und Beweislast liegt, die vermutete Diskriminierung widerlegt hat. Dementsprechend hat das BAG den Fall zur neuen Verhandlung an das LAG zurückverwiesen.

i INFO

Die Auskunftspflicht nach dem Entgelttransparenzgesetz

Zentraler Bestandteil des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) ist der Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Damit können Mitarbeiter die Kriterien zur Festlegung ihres Lohnes, die Kriterien einer vergleichbaren Tätigkeit und die Entlohnung der vergleichbaren Tätigkeit erfragen. Der Auskunftsanspruch besteht jedoch nur in Betrieben, die in der Regel mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigen.

Welche Auskunft der Arbeitnehmer verlangen kann

Zur Durchsetzung des Anspruchs müssen die Beschäftigten „in zumutbarer Weise“ eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen (sog. Vergleichstätigkeit). Sie können Auskunft zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und bis zu 2 einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auf die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und auf die Angabe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit (sog. Vergleichsentgelt).

Was ist mit „Vergleichsentgelt“ gemeint?

Gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG ist das Vergleichsentgelt als ein auf Vollzeit-äquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile anzugeben – jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr. Das bedeutet: Arbeitnehmer können keine Auskunft über das konkrete Entgelt einzelner Kollegen verlangen. Der Anspruch bezieht sich auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten.

Wenn der Arbeitgeber die Knöllchen übernimmt

URTEIL. Manchmal übernehmen Arbeitgeber die Verwarnungsgelder, wenn Mitarbeiter mit einem Firmenwagen einen Verstoß gegen das Park- oder Halteverbot begehen und dafür ein Knöllchen bekommen. Ist eine solche Zahlung des Arbeitgebers als Arbeitslohn zu werten? Diese Frage stellte sich im Fall eines Paketzustelldienstes.

Nach früherer Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof (BFH) Bußgelder, die für Arbeitnehmer wegen Verstößen gegen die Straßenverkehrsordnung verhängt und vom Arbeitgeber übernommen werden, grundsätzlich als steuerpflichtigen Arbeitslohn gewertet. Nach einem BFH-Urteil im Sommer 2020 muss nun offenbar danach unterschieden werden, ob die Bußgelder vom Fahrer als Verursacher der Ordnungswidrigkeit erhoben oder ob sie gegenüber dem Arbeitgeber festgesetzt werden.

Arbeitgeber duldet Verstöße gegen das Halteverbot

Im konkreten Fall ging es um Verwarnungsgelder für Parkverstöße bei einem bundesweit tätigen Paketzustelldienst. Soweit der Paketzustelldienst für Halteverbots- oder Fußgängerzonen in Innenstädten bei den zuständigen Behörden keine Ausnahmegenehmigung zum kurzfristigen Halten zum Beladen und Entladen bekommen hatte, duldeten es der Arbeitgeber im Einzelfall, dass die Fahrer auch in Halteverbotsbereichen oder Fußgängerzonen kurzfristig anhielten, um Pakete zuzustellen. Knöllchen nahm der Arbeitgeber in Kauf und zahlte die Verwarnungsgelder, die für diese Ordnungswidrigkeit erhoben wurden.

Das Finanzamt setzt die Verwarnungsgelder teilweise direkt gegenüber dem Arbeitgeber als Fahrzeughalter fest. Zum Begleichen des Verwarnungsgeldes ist in diesem Fall ein Überweisungsvordruck beigefügt und ein Zahlungsziel von einer Woche bestimmt. In anderen Fällen werden dem Arbeitgeber ein Zeugenfragebogen und ein Überweisungsvordruck übersandt – mit der Aufforderung, zur

Vermeidung weiterer Ermittlungen die Personalien des Fahrers mitzuteilen oder das Verwarnungsgeld innerhalb einer Woche zu entrichten. Bei beiden Varianten zahlte der Arbeitgeber die Verwarnungsgelder innerhalb der Frist.

Gilt die Übernahme der Bußgelder als Arbeitslohn?

Das zuständige Finanzamt ging bei der Übernahme der Verwarnungsgelder durch den Arbeitgeber – entsprechend der früheren BFH-Rechtsprechung – von steuerpflichtigem Arbeitslohn aus. Dagegen wehrte sich der Paketzustelldienst und bekam vor dem Finanzgericht Düsseldorf in erster Instanz Recht. Der BFH bestätigte die Auffassung der Vorinstanz, dass im vorliegenden Fall die Zahlung der Verwarnungsgelder auf eigene Schuld erfolgt sei und daher nicht zu

einem Zufluss von Arbeitslohn bei dem Mitarbeiter führen könne, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat (BFH, Urteil v. 13.8.2020, VI R 1/17).

Finanzgericht muss möglichen Regressanspruch prüfen

Trotzdem hat der BFH den Fall an das Finanzgericht zurückverwiesen, das zu prüfen hat, ob der Arbeitgeber gegenüber den Fahrern einen Regressanspruch hatte, auf den er verzichtet hat. Sollte das Finanzgericht nach der erneuten Prüfung zum Ergebnis kommen, dass dem Arbeitgeber wegen der Parkverstöße ein solcher Regressanspruch gegen den jeweiligen Fahrer zustand, könnte den Mitarbeitern, die einen Parkverstoß begangen haben, doch ein geldwerter Vorteil zugeflossen sein, der dann zu versteuern wäre.

Vom vorliegenden Fall zu unterscheiden ist die Konstellation, dass das Bußgeld nicht gegenüber dem Arbeitgeber (Fahrzeughalter), sondern gegenüber dem Verursacher, also dem Fahrer, festgesetzt wird und dann vom Arbeitgeber übernommen wird. Hier bleibt es dabei, dass die Übernahme des Bußgeldes durch den Arbeitgeber als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu werten ist.



Absolutes Halteverbot: Wenn Mitarbeiter mit einem Dienstwagen dagegen verstoßen, übernehmen manchmal die Arbeitgeber das fällige Bußgeld.

Steuerfreie Weiterbildungsleistungen

FORTBILDUNG. Gemäß § 3 Nr. 19 Einkommensteuergesetz (EStG) sind vom Arbeitgeber übernommene Weiterbildungskosten steuerfrei. Im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 wurde klargestellt, dass auch die sog. Outplacementberatung von Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen, als steuerfreie Leistung zu beurteilen ist.

Teilweise bieten Arbeitgeber Mitarbeitern, von denen man sich trennt, eine sog. Outplacementberatung an. Eine solche Maßnahme soll der beruflichen Neuorientierung dienen und verhindern, dass es zur Arbeitslosigkeit kommt. In der Vergangenheit war nicht klar, wie eine solche vom Arbeitgeber bezahlte Beratungsleistung lohnsteuerlich zu behandeln ist.

Gesetzliche Neuregelung: Outplacementberatung steuerfrei

Nun hat der Gesetzgeber im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 klargestellt, dass eine Outplacementberatung steuerfrei ist – auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Beratung nicht selbst durchführt, sondern einen externen Dienstleister beauftragt.

Demnach sind unter anderem folgende Leistungen, die im Rahmen einer Outplacementberatung angeboten werden, nicht mehr als lohnsteuerpflichtig zu werten: Perspektivenberatung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beratung, Marktvorbereitung und Vermarktung/Neuplatzierung.

Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 19 EStG

Seit 2019 gilt gemäß § 3 Nr. 19 EStG, dass Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, steuerfrei sind. Die Steuerbefreiung gilt auch für Weiterbildungen, die der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern dienen (z. B. Sprach- oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind).

Vor Einführung von § 3 Nr. 19 EStG war Voraussetzung für die Steuerbefreiung einer Weiterbildung, dass die Bildungsmaßnahme im ganz überwiegend ei-

genbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird. Um steuerfrei zu sein, musste die Bildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit im Betrieb des Arbeitgebers erhöhen. Dieses Kriterium muss nach der seit 2019 geltenden

Neuregelung nicht mehr erfüllt sein. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist aber nach wie vor, dass die Weiterbildung keinen überwiegenden Belohnungscharakter hat.

Weiterbildung gemäß § 82 SGB III

Ebenfalls als steuerfreie Leistung gelten Weiterbildungsmaßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III. Dabei handelt es sich um solche Weiterbildungen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen.

i INFO

Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz

Unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter staatliche Zuschüsse nach dem Qualifizierungschancengesetz bekommen. Die Förderung ist für Arbeitnehmer gedacht, die von einem digitalen oder sonstigen Strukturwandel betroffen sind oder sich in einem sog. Engpassberuf weiterbilden wollen. Gefördert werden Weiterbildungen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine kurzfristige, ausschließlich arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen.

Die Fördervoraussetzungen: Voraussetzung für die staatliche Förderung ist, dass die Fortbildungsmaßnahme mindestens 160 Stunden umfasst und von einem zugelassenen Weiterbildungsträger durchgeführt wird. Weitere Fördervoraussetzung ist, dass der Erwerb eines Berufsabschlusses mindestens 4 Jahre zurückliegt und dass die letzte Weiterbildung, die über das Qualifizierungschancengesetz gefördert wurde, mindestens 4 Jahre zurückliegt. Eine Ausnahme von dieser 4-Jahres-Frist kann gemacht werden, wenn der Betrieb weniger als 250 Beschäftigte hat, die Weiterbildung erst nach dem 31.12.2020 begonnen wurde und es sich um die Fortbildung eines Arbeitnehmers handelt, der entweder mindestens 45 Jahre alt oder schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist.

Höhe der staatlichen Zuschüsse: Sind die Fördervoraussetzungen erfüllt, bezuschusst die Bundesagentur für Arbeit die Lehrgangskosten sowie die Lohnfortzahlung für die Zeit der Weiterbildung. In Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten übernimmt die Arbeitsagentur die Weiterbildungskosten bis zu 100 % und die Kosten für die Lohnfortzahlung bis zu 75 %. Bei Unternehmen mit mindestens 10 und maximal 249 Mitarbeitern werden bis zu 50 % der Weiterbildungskosten und der Lohnfortzahlung übernommen. In Betrieben mit weniger als 250 Mitarbeitern kommt ein Zuschuss von bis zu 100 % zu den Lehrgangskosten für Mitarbeiter ab 45 und für schwerbehinderte Arbeitnehmer infrage.

Bei Betrieben ab 250 Mitarbeitern trägt die Arbeitsagentur bis zu 25 % der Lehrgangskosten und der Lohnfortzahlung. Bei Unternehmen ab 2.500 Beschäftigten werden bis zu 15 % der anfallenden Weiterbildungskosten und bis zu 25 % der Lohnfortzahlung vom Staat übernommen. Der staatliche Zuschuss zur Lohnfortzahlung kann – unabhängig von der Betriebsgröße – bis zu 100 % betragen, wenn es sich um eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung eines Mitarbeiters ohne Berufsabschluss handelt.

Arbeitsbedingungen im Homeoffice sind noch verbesserungswürdig

CORONA-KRISE. Wie schon im Frühjahr 2020 arbeiten auch im aktuellen Lockdown viele Arbeitnehmer im Homeoffice. Doch wie sind eigentlich die Arbeitsbedingungen in den heimischen Büros? Inwieweit werden die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern unterstützt? Eine neue Studie gibt Aufschluss.

Zur Eindämmung der Corona-Pandemie sollen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mindestens noch bis zum 15. März 2021 die Arbeit im Homeoffice ermöglichen. Laut einer repräsentativen Forsa-Umfrage im Auftrag des Industrieverbands Büro und Arbeitswelt (IBA) arbeiteten zum Befragungszeitpunkt im Dezember 2020 rund ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland an einem oder mehreren Tagen pro Woche zu Hause.

Dabei scheinen die Arbeitnehmer zunehmend Gefallen an der Arbeit im Homeoffice zu finden. Knapp drei Viertel der Befragten gaben an, den häuslichen Arbeitsplatz auch über die Corona-Pandemie hinaus häufiger als früher oder sogar möglichst häufig nutzen zu wollen.

Homeoffice beliebt – aber wenig Unterstützung bei der Einrichtung

Die Arbeit in der heimischen Umgebung wird also positiv bewertet. Zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer bezeichnen ihre Erfahrungen mit dem Homeoffice als „gut“ oder sogar „sehr gut“. Nicht so gut wird dagegen die Ausstattung der heimischen Arbeitsplätze bewertet – fast jeder Zweite (47 %) sieht hier einen klaren Verbesserungsbedarf.

Das Problem: Bei der Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes werden die Mitarbeiter vielfach offenbar kaum von ihren Arbeitgebern unterstützt. Der Studie zufolge wurden die Investitionen in diesem Bereich hauptsächlich von den Mitarbeitern privat getätigt.

Ergonomische Ausstattung oft nur unzureichend

Wie die Studie zeigt, wollen viele Arbeitnehmer auch über die Pandemie hinaus die Option Homeoffice wahrnehmen. Die räumlichen Voraussetzungen unterscheiden sich allerdings stark. Viele der Befragten verfügen außerdem nicht über eine ausreichend ergonomische Ausstattung. „Um das Homeoffice über die Corona-Pandemie hinaus als alternativen Arbeitsort zu etablieren, muss es adäquat ausgestattet werden“, so Barbara Schwaibold, Sprecherin des IBA. „Die Verantwortung hierfür sollte in beiderseitigem Interesse nicht allein beim Mitarbeiter liegen, denn die Arbeitsbedingungen sind auch im Homeoffice eine nicht zu unterschätzende Voraussetzung für effizientes Arbeiten.“

Der Studie zufolge bekamen nur 5 % der Mitarbeiter im Homeoffice im Jahr 2020 Unterstützung bei der Beschaffung eines ergonomischen Bürostuhls. Beim Kauf von Tischen oder Schreibtischleuchten fiel der Anteil noch geringer aus. Lediglich die Ausstattung mit IT-Komponenten ging mehrheitlich auf Rechnung der Arbeitgeber. „Da sich abzeichnet, dass uns die Arbeit im Homeoffice auch über den 15. März 2021 hinaus begleiten wird, müssen dort dringend bessere Bedingungen für eine geregelte Arbeit geschaffen werden. Das wird nur mit einem stärkeren Engagement der Arbeitgeber machbar sein“, betont Hendrik Hund, der Vorsitzende des IBA.

Technische Ausstattung verbessert

Während die räumliche Arbeitssituation im Homeoffice seit dem Lockdown im Frühjahr 2020 weitestgehend unverändert geblieben ist, hat sich die technische Ausstattung vielfach erheblich verbessert. Gut zwei Drittel der Arbeitnehmer haben seither in die technische Ausstattung ihres Heimarbeitsplatzes investiert. Bei 39 % der Befragten wurden diese Anschaffungen komplett durch den Arbeitgeber getragen, bei weiteren 7 % hat der Arbeitgeber die Anschaffungskosten teilweise übernommen.



Die technischen Voraussetzungen im Homeoffice sind oft gut, dagegen lässt die ergonomische Ausstattung vielerorts zu wünschen übrig.

Reformen beim Elterngeld treten im September 2021 in Kraft

GESETZGEBUNG. Mit den Neuregelungen beim Elterngeld sollen Eltern dabei unterstützt werden, Familienleben und Beruf noch besser miteinander vereinbaren zu können. Unter anderem wird die Stundengrenze für Teilzeit während Elternzeit angehoben und Eltern mit Frühgeburten bekommen eine erweiterte Unterstützung beim Elterngeld.

Der Bundesrat hat am 12.2.2021 der Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zugestimmt. Zuvor war die Gesetzesreform Ende Januar bereits im Bundestag beschlossen worden. Die Neuregelungen werden somit zum 1.9.2021 in Kraft treten.

Ein Kernpunkt der Reform: Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, können künftig mehr Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten. Die zulässige Arbeitszeit während der Elternzeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben.

Mehr Flexibilität beim Partnerschaftsbonus

Der sog. Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Elternteile unterstützt, wird künftig gewährt, wenn die Partner zwischen 24 und 32 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten. Bislang gilt für den Bezug des Partnerschaftsbonus ein Zeitfenster von 25 bis 30 Wochenstunden. Der Partnerschaftsbonus ist ein zusätzliches Elterngeld, welches Paare bekommen, die eine bestimmte Stundenzahl in Teilzeit arbeiten und sich damit die Kinderbetreuung teilen.

Zu beachten ist: Diejenigen Eltern, die den Partnerschaftsbonus beziehen und wegen der Corona-Krise nicht wie geplant parallel in Teilzeit arbeiten konnten, müssen den Partnerschaftsbonus nicht zurückzahlen. Diese Corona-bedingte Sonderregelung wurde bis zum 31.12.2021 verlängert.

Elterngeld und der Bezug von Einkommensersatzleistungen

Mit der Gesetzesänderung wird außerdem sichergestellt, dass sich die Höhe des Elterngeldes für teilzeitarbeitende Eltern nicht verändert, wenn sie Einkommensersatzleistungen beziehen, wie z. B. Kurzarbeitergeld oder Krankengeld. Bisher wurden solche Leistungen angerechnet, sodass sich durch den Bezug von Einkommensersatzleistungen die Höhe des Elterngeldes reduzierte.

„Frühchenmonate“ werden eingeführt

Künftig soll beim Elterngeldanspruch die besondere Situation bei Frühgeburten besser berücksichtigt werden. Dafür wurde folgende Neuregelung beschlossen: Wenn ein Kind mindestens 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin geboren wird, bekommen die Eltern einen zusätzlichen Monat Elterngeld. Wird das Kind mindestens acht Wochen zu früh geboren, erhalten die Eltern 2 zusätzliche Elterngeldmonate. Bei Frühgeburten mindestens 12 Wochen vor dem errechneten Termin gibt es 3 zusätzliche Monate Elterngeld und bei Kindern, die mindestens 16 Wochen zu früh geboren werden, 4 zusätzliche Elterngeldmonate.

Bürokratie soll abgebaut werden

Durch verwaltungsrechtliche Anpassungen und Klarstellungen soll Eltern, Arbeitgebern und Elterngeldstellen bürokratischer Aufwand erspart werden. So

sollen beispielsweise Eltern, die den Partnerschaftsbonus erhalten, zukünftig nur noch in Ausnahmefällen nachträgliche Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen müssen. Ein Antragsrecht für Eltern mit geringen selbstständigen Nebeneinkünften ermöglicht es, dass diese Einnahmen bei der Elterngeldberechnung besser berücksichtigt werden.

Einkommensgrenzen für Paare werden angepasst

Bei Spitzenverdienern geht der Gesetzgeber davon aus, dass diese nicht auf den Bezug von Elterngeld angewiesen sind und solchen Arbeitnehmern eine eigenständige Vorsorge für den Zeitraum der Elternzeit auch ohne Elterngeld möglich ist. Der Bezug von Elterngeld bleibt künftig solchen Eltern vorbehalten, die zusammen maximal 300.000 EUR brutto pro Jahr verdienen. Die Einkommensgrenze wird also abgesenkt. Bisher liegt die Grenze für Paare bei 500.000 EUR pro Jahr. Für Alleinerziehende bleibt die Grenze unverändert, sie liegt auch in Zukunft weiterhin bei 250.000 EUR pro Jahr.

Grundsätzliches zum Elterngeld

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes. Der Mindestsatz beträgt 300 EUR pro Monat, die Obergrenze 1.800 EUR monatlich. Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter, wenn sie nach der Geburt ihres Kindes beruflich pausieren oder kürzertreten. Elterngeld kann in voller Höhe bis zu 14 Monate lang gezahlt werden, wenn sich beide Elternteile an der Kindererziehung beteiligen.

VORSCHAU

Mitarbeiter abmahnen:
Was dabei 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