

Haufe

# HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

03|2020



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Corona-Krise hat auch für die Arbeitswelt gravierende Folgen. So mussten unter anderem Hotels, Restaurants und viele Einzelhändler aufgrund behördlicher Anordnung schließen. Zahlreiche Eltern wurden durch die Kita- und Schulschließungen vor neue Herausforderungen gestellt. Viele arbeiten nun im Homeoffice. Kurzarbeit hat Hochkonjunktur. Die Bundesregierung bietet derzeit staatliche Hilfen an und hat gesetzliche Änderungen beschlossen, die zur Bewältigung der Krise beitragen sollen, so z. B. Lockerungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld und weitere Neuregelungen, die das Arbeitsrecht betreffen. Näheres dazu lesen Sie auf den Seiten 2 und 3.

Weiterhin erfolgreiches Arbeiten mit dem HR-NewsService wünscht Ihnen

*Frank Bollinger*  
Frank Bollinger, Chefredakteur

## Zeiterfassung mittels Fingerabdruck bedarf der Einwilligung des Mitarbeiters

**PERSÖNLICHKEITSRECHTE.** Die Arbeitszeiterfassung per Fingerabdruck ist nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Berlin „nicht erforderlich“ im Sinne des § 26 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und somit nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer zustimmt.

Immer wenn personenbezogene Daten gespeichert werden, sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zu beachten. Die Datenschutzvorschriften gelten insbesondere auch im Umgang mit Personaldaten. Datenschutzrechtlich relevant ist auch ein Zeiterfassungssystem per Fingerabdruck. Doch ist die Einführung eines solchen Systems überhaupt rechters?

### Mitarbeiter wurde abgemahnt

In einem Fall, den das Arbeitsgericht Berlin zu entscheiden hatte, ging es um folgenden Sachverhalt: Im August 2018 hatte ein Unternehmen ein neues Sys-

tem zur Erfassung der Arbeitszeit eingeführt. Dieses funktioniert per Fingerabdruck, wobei biometrische Daten des jeweiligen Arbeitnehmers gespeichert werden. Ein Mitarbeiter weigerte sich, das Zeiterfassungssystem zu nutzen und gab auch keine Einwilligung zur Speicherung seiner biometrischen Daten. Daraufhin wurde er im Oktober 2018 von seinem Arbeitgeber abgemahnt.

Im März 2019 erhielt er wegen des gleichen Sachverhalts eine erneute Abmahnung. Der Arbeitnehmer war damit nicht einverstanden und klagte auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Er argumentierte, er habe in der Vergan-

genheit seine Arbeitszeiten präzise und konsequent durch das bisher verwendete System erfasst.

### Speicherung biometrischer Daten hier „nicht erforderlich“

Das Arbeitsgericht Berlin gab somit dem Arbeitnehmer Recht und sprach ihm einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu (ArbG Berlin, Urteil v. 16.10.2019, 29 Ca 5451/19). Der Mitarbeiter war nach Ansicht des Gerichts nicht dazu verpflichtet, das Zeiterfassungssystem mittels Fingerabdruck zu nutzen. Weil im vorliegenden Fall keine Einwilligung des Mitarbeiters zur Datenspeicherung vorlag, hatte das Gericht zu prüfen, ob die Zeiterfassung per Fingerabdruck wirklich erforderlich ist. Angesichts der Tatsache, dass die Arbeitszeiterfassung auch durch andere Systeme möglich ist, stufte das Arbeitsgericht die Zeiterfassung mittels Fingerprint als „nicht erforderlich“ im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG ein.

### In dieser Ausgabe:

> Urlaubswünsche sind individuell zu prüfen  
> Abrechnung von Minijobs

Seite 4  
Seite 5

> Ausnahmen von Aufzeichnungspflichten  
> Umfrage zur Digitalisierung im HR-Bereich

Seite 6  
Seite 8



Die Coronavirus-Pandemie hat für die Wirtschaft gravierende Folgen. Die Bundesregierung hat nun die Kurzarbeitregelungen gelockert.

## Neue Regeln für die Kurzarbeit

**LOHNAUSFALL.** Wegen der Corona-Krise melden viele Unternehmen Kurzarbeit an. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert. Eine der Neuregelungen: Arbeitgeber bekommen während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Im Eilverfahren hat der Bundestag am 13.3.2020 Regelungen zur krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Durch einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld sollen betriebsbedingte Kündigungen und Insolvenzen möglichst verhindert werden.

### Neuregelung hinsichtlich der Beschäftigtenquote

Rückwirkend ab dem 1.3.2020 können Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 % der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen aufgrund der Corona-Pandemie betroffen sind und jeweils einen Bruttolohnausfall von mindestens 10 % haben. Die Quote der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, um Kurzarbeit beantragen zu können, wurde damit reduziert. Nach der bisherigen Regelung

konnte erst dann Kurzarbeitergeld gewährt werden, wenn mindestens ein Drittel der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen betroffen war. Neu ist außerdem, dass nun auch Leiharbeiter einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

### Erstattung der Sozialabgaben

Die Bundesagentur für Arbeit erstattet den Arbeitgebern während der Kurzarbeit nun auch die fälligen Sozialabgaben. Bisher mussten Arbeitgeber auch während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge selbst bezahlen.

Eine weitere Änderung: Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden kann verzichtet werden. Bisher war es so, dass Unternehmen, bevor sie Kurzarbeit anmelden, zunächst negative Arbeitszeitkonten aufbauen müssen, wenn es dafür eine entsprechende vertragliche Vereinbarung gibt. Diese Bedingung entfällt nun.

### Zahlung des Kurzarbeitergelds verringert den Lohnausfall

Aufgrund der reduzierten Stundenzahl während der Kurzarbeit verringert sich auch der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Allerdings zahlt die Bundesagentur für Arbeit das sog. Kurzarbeitergeld. Das bedeutet: Der Staat stockt die Lohnzahlung des Arbeitgebers auf, sodass der Verdienstaufschlag während der Kurzarbeit verringert wird. Die Höhe des Kurzarbeitergelds richtet sich nach der sog. Nettoentgeltdifferenz: Das ist die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt (Lohn ohne Kurzarbeit) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (Lohn während der Kurzarbeit). Arbeitnehmer ohne Kinder haben Anspruch auf 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Beschäftigte mit Kindern bekommen 67 % der Nettoentgeltdifferenz ausbezahlt.

Das Kurzarbeitergeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert. Dementsprechend haben Mitarbeiter, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dazu zählen beispielsweise beschäftigte Rentner oder Minijobber.

## Entschädigungsanspruch bei Lohnausfall wegen Kinderbetreuung

**GESETZGEBUNG.** Mit kurzfristig beschlossenen Gesetzesänderungen sollen die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise abgefedert werden. Auch im Bereich des Arbeitsrechts sind Neuregelungen vorgesehen.

Die Bundesregierung hat am 23.3.2020 ein Maßnahmenpaket zur Abmilderung von Härten durch die Corona-Krise beschlossen. Die Neuregelungen sollen bereits ab dem 29.3.2020 gelten. Auch im Arbeitsrecht kommt es zu Änderungen.

### Neue Entschädigungsregelung für Arbeitnehmer wird eingeführt

In das Infektionsschutzgesetz wird ein Entschädigungsanspruch für Verdienstaufälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas aufgenommen. Ziel ist es, Verdienstaufälle von berufstätigen Eltern von Kindern bis zum 12. Lebensjahr abzumildern, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung betreuen müssen und deshalb nicht arbeiten können. Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung (z. B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen) realisieren können. Risikogruppen wie z. B. die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.

Ein Verdienstaufall in diesem Sinne besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben – wie etwa der Abbau von Zeitguthaben. Ansprüche auf Kurzarbeitergeld gehen dem Entschädigungsanspruch vor. Die Entschädigung soll in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens für bis zu 6 Wochen gewährt und auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 EUR begrenzt werden. Die Auszahlung soll der Arbeitgeber übernehmen. Dieser kann sich den Betrag dann erstatten lassen. Die Neuregelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre, und ist befristet bis Ende 2020.

### Möglicher Hinzuverdienst in „systemrelevanten“ Branchen

Bestimmte Branchen sind in der Krise für das öffentliche Leben, die Sicherheit und die Versorgung der Menschen unabdingbar, wie insbesondere das Gesundheitswesen, aber auch die Landwirtschaft und die Versorgung mit Lebensmitteln. Damit in diesen Branchen ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, soll ein Anreiz gesetzt werden, dass Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind, vorübergehend in diesen „systemrelevanten“ Branchen aushelfen.

Normalerweise wird der Verdienst aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen Nebentätigkeit vollständig auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Nun aber wird im neuen § 421c SGB III eine Regelung aufgenommen, wonach auf die vollständige Anrechnung des Entgelts aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen Beschäftigung auf das Kurzarbeitergeld vorübergehend verzichtet wird.

### Ausweitung der Zeitgrenzen bei kurzfristiger Beschäftigung

Um Problemen bei der Saisonarbeit insbesondere im Bereich der Landwirtschaft Rechnung zu tragen, sollen die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung befristet auf eine Höchstdauer von 5 Monaten bzw. 115 Arbeitstagen ausgewei-

tet werden. Für die kurzfristige Beschäftigung (Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) gilt bisher eine Höchstdauer von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen pro Jahr.

### Arbeitszeitvorschriften können geändert werden

In das Arbeitszeitgesetz wird eine Verordnungsermächtigung aufgenommen, um bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften zu ermöglichen. Diese neue Regelung soll dazu beitragen, während der Corona-Krise die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge sowie die Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherzustellen.

### Kinderzuschlag: Prüfverfahren soll unbürokratischer werden

Viele Familien haben aktuell, z. B. durch Kurzarbeit, ein geringeres Einkommen. Wenn dieses nicht reicht, können Eltern zusätzlich zum Kindergeld einen sog. Kinderzuschlag erhalten. Dieser soll nun für eine befristete Zeit unbürokratischer zu bekommen sein. Bei der Prüfung der Voraussetzungen soll ausnahmsweise nur das Einkommen im letzten Monat vor Antragstellung zugrunde gelegt werden. Außerdem erfolgt eine befristete Aussetzung der Berücksichtigung des Vermögens. Um die Familienkasse zu entlasten und Familien beim Kinderzuschlag einfacher zu unterstützen, soll darüber hinaus eine einmalige Verlängerung für sog. Bestandsfälle mit dem höchstmöglichen Kinderzuschlag eingeführt werden.

## **i** INFO

### Verdienstgrenze für Rentner wird befristet angehoben

Auch für die Weiterbeschäftigung von Rentnern bzw. für die Wiederaufnahme einer Tätigkeit im Rentenalter wird ein neuer Anreiz gesetzt: Gemäß der Neuregelung können statt bisher 6.300 EUR pro Jahr nun bis zu 44.590 EUR in 2020 hinzuverdient werden, ohne dass die Altersrente gekürzt wird.

## Arbeitgeber müssen Urlaubswünsche der Mitarbeiter individuell prüfen

**RECHTSPRECHUNG.** Für eine Urlaubssperre sind dringende betriebliche Belange erforderlich. Liegen diese nicht vor, darf ein Urlaubsantrag nicht mit dem Verweis auf eine Urlaubssperre abgelehnt werden, wie ein Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig zeigt.

Immer wieder kommt es vor, dass Unternehmen für eine bestimmte Zeit eine Urlaubssperre anordnen und Urlaubswünsche für diesen Zeitraum dann pauschal ablehnen. Doch Vorsicht: Eine Urlaubssperre ist nur erlaubt, wenn sie durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt ist. Bloße Störungen im Betriebsablauf reichen für das Anordnen einer Urlaubssperre nicht aus, wie eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Braunschweig zeigt (ArbG Braunschweig, Urteil v. 20.11.2019, 4 Ca 373/19).

### Urlaubsantrag abgelehnt – mit Verweis auf Urlaubssperre

Zum Sachverhalt: Eine Mitarbeiterin eines Alten- und Pflegeheims beantragte für den Zeitraum vom 17.12.2019 bis 31.12.2019 Urlaub. Der Arbeitgeber lehnte den Urlaubsantrag ab und verwies auf eine Urlaubssperre über Weihnachten bis Silvester. Er begründete dies damit, dass jährlich in diesem Zeitraum ein erhöhter Krankenstand der beschäftigten Pflegekräfte zu erwarten sei. Er stellte aber in Aussicht, an den Weihnachtstagen oder über den Jahreswechsel Freidienste für die Mitarbeiter einzuplanen, um deren Wünschen und Interessen gerecht zu werden. In Bezug auf die Urlaubssperre verwies der Arbeitgeber außerdem auf eine Regelungsabrede mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin auf Gewährung des Urlaubs.

### Arbeitnehmerin bekam Recht

Das Arbeitsgericht Braunschweig entschied zugunsten der Klägerin. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) müssen Arbeitgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Ur-

laubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Abgelehnt werden darf ein Urlaubswunsch, wenn der zeitlichen Festlegung des Urlaubs dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Braunschweig hat der Arbeitgeber im vorliegenden Fall keine dringenden betrieblichen Belange vorgetragen, die einer Urlaubsgewährung entgegenstehen. Offenbar gab es auch keine anderen Beschäftigten, die für denselben Zeitraum Urlaub beantragt hatten und unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienten. Der Arbeitgeber hätte demnach den Urlaub für den gewünschten Zeitraum gewähren müssen.

### Keine ausreichenden Gründe für eine Urlaubssperre

Von dringenden betrieblichen Belangen sei nicht bereits dann auszugehen, wenn die Berücksichtigung des vom Arbeitnehmer geäußerten Wunschs zu Störungen im Betriebsablauf führt. Diese würden beim Fehlen eines Arbeitnehmers regelmäßig auftreten, so das Gericht. Sie seien hinzunehmen und durch entsprechende Personaldisposition auszugleichen. Der Verweis des Arbeitgebers auf einen zu erwartenden erhöhten Krankenstand reichte dem Arbeitsgericht Braunschweig als Grund für eine Urlaubssperre nicht aus.

Weiter entschied das Gericht: Selbst wenn eine Regelungsabrede mit dem Betriebsrat über eine Urlaubssperre bestanden haben sollte, hätte der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass sich der Arbeitgeber dennoch mit dem konkreten Urlaubsantrag auseinandersetzt und eine individuelle Prüfung vornimmt, inwieweit eine Urlaubsgewährung ermöglicht werden kann. Hierbei sei wiederum eine Abwägung zwischen den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers und den betrieblichen Belangen zu treffen.

### INFO

#### Was bei der Urlaubsgewährung grundsätzlich zu beachten ist

Der Arbeitgeber muss bei der zeitlichen Festlegung die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen. Das bedeutet: Der Arbeitgeber ist zwar derjenige, der festlegt, wann der Urlaub genommen wird. Er muss dabei aber die Terminwünsche der Mitarbeiter berücksichtigen. Der Arbeitgeber darf einen Urlaubswunsch allerdings nicht willkürlich ablehnen, sondern nur dann, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

Dringende betriebliche Belange können beispielsweise dann vorliegen, wenn in der Zeit, in der der Arbeitnehmer Urlaub wünscht, ein Großauftrag zu bearbeiten ist und der Mitarbeiter deshalb unbedingt im Betrieb benötigt wird. Falls mehrere Urlaubswünsche von Beschäftigten zusammentreffen, darf ein Urlaubswunsch abgelehnt werden, wenn ein anderer Kollege aus sozialen Gesichtspunkten vorrangig zu behandeln ist. So sind z. B. Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern im Hinblick auf den Urlaub in den Schulferien grundsätzlich bevorzugt zu behandeln. Außerdem gilt im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung: Ein zeitlich früher gestellter Urlaubsantrag muss gegenüber einem später gestellten Antrag nicht automatisch bevorzugt behandelt werden.



## Was bei der Abrechnung von Minijobs zu beachten ist

**GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG.** Verdient ein Arbeitnehmer pro Monat maximal 450 EUR, handelt es sich um einen Minijob. Welche sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten sind dabei zu beachten? Und welche Unterschiede bestehen zum Midijob?

Minijobber mit bis zu 450 EUR Gehalt pro Monat sind sozialversicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie sind aber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Minijobber haben allerdings die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Bei einer solchen Befreiung fällt der Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung weg.

Arbeitgeber müssen den Minijob bei der Minijob-Zentrale melden. Zusätzlich zur Meldepflicht bei der Minijob-Zentrale besteht eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung.

### Minijob: Welche Beiträge fallen für Arbeitgeber an?

Ein Arbeitgeber muss für einen Minijobber einen Pauschalbeitrag von 13 % für die Krankenversicherung bezahlen. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags ist, dass der geringfügig Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist. Falls der Minijobber privat krankenversichert ist, muss der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung bezahlen. Außerdem muss der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % bezahlen. Zu beachten ist: Der Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung wird auch dann fällig, wenn sich der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen hat.

Darüber hinaus fallen für den Arbeitgeber bei Minijobs folgende Abgaben an: die Umlagen U1 und U2, die Insolvenzgeldumlage und der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung. Des Weiteren muss der Arbeitgeber für den Minijobber eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 % abführen.

### Vorübergehendes Überschreiten der 450-EUR-Verdienstgrenze

Grundsätzlich gilt: Ein Minijob ist dann gegeben, wenn das Monatsentgelt des Arbeitnehmers regelmäßig die 450-EUR-Grenze nicht überschreitet, wobei Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld in die Berechnung miteinzubeziehen sind. Wie aber ist die Rechtslage, wenn in einzelnen Monaten das Entgelt aufgrund von Mehrarbeit über der 450-EUR-Grenze liegt? Bleibt es dann beim Minijob oder wird die Tätigkeit zum sozialversicherungspflichtigen Midijob?

Diesbezüglich gilt: Wenn zu Beginn der Beschäftigung bereits vorhersehbar ist, dass das Minijob-Entgelt in einzelnen Monaten mehr als 450 EUR beträgt (z. B. aufgrund saisonal bedingter Mehrarbeit), ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt gewissenhaft zu schätzen – vorausschauend auf einen Zeitraum von 12 Monaten. Wenn das aufgrund einer solchen Schätzung prognostizierte Ent-

gelt nicht mehr als 5.400 EUR pro Jahr beträgt, gilt die Beschäftigung als Minijob, auch wenn der Mitarbeiter in einzelnen Monaten mehr als 450 EUR verdient. Etwas anderes kann aber gelten, wenn die monatlichen Unterschiede beim Entgelt erheblich sind und der Großteil des Jahresgehalts in nur wenigen Monaten verdient wird. Dann könnte die Einstufung als Minijob entfallen, selbst wenn die Jahresgrenze von 5.400 EUR eingehalten wird.

### Alternative Midijob

Liegt das Arbeitsentgelt regelmäßig über 450 EUR und bei maximal 1.300 EUR pro Monat, handelt es sich um einen Midijob. Dies sind Beschäftigungen im sog. Übergangsbereich. Im Gegensatz zu Minijobs sind Midijobs sozialversicherungspflichtig in allen Bereichen der Sozialversicherung. Das bedeutet: Es kommt zu einer hälftigen Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Midijobber müssen demnach auch selbst Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Diese fallen allerdings relativ günstig aus, da sie nach einer besonderen Formel ermittelt werden. Midijobber haben in ihrer Tätigkeit einen Sozialversicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung.



Bei geringfügiger Beschäftigung bestehen einige Besonderheiten im Bereich der Sozialversicherung. Was gilt bei Mini- und Midijobs?

## Weitere Ausnahmen bei Aufzeichnungspflichten geplant

**ELEKTROMOBILITÄT.** Arbeitgeber müssen bestimmte steuerfreie Bezüge nicht im Lohnkonto aufzeichnen. Die Liste der nicht aufzeichnungspflichtigen Bezüge soll nun erweitert werden, wie aus dem Entwurf einer neuen Verordnung hervorgeht.

Auch Bezüge, die der Arbeitnehmer lohnsteuerfrei bekommt, müssen grundsätzlich im Lohnkonto angegeben werden. Von dieser Aufzeichnungspflicht gibt es allerdings Ausnahmen. Das Bundesfinanzministerium plant, diese Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht noch zu erweitern.

Keine Aufzeichnungspflicht soll demnach in Zukunft für Steuerbefreiungen im Zusammenhang mit der Elektromobilität gelten. Das geht aus dem Entwurf einer neuen Verordnung hervor. Ziel der geplanten Maßnahme ist es, die Arbeitgeber von bürokratischem Mehraufwand zu entlasten.

### Lohnkonto: Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht

Bereits nach der bisherigen Regelung gibt es lohnsteuerfreie Bezüge, die nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden müssen. Dies gilt für lohnsteuerfreie Vorteile von Arbeitnehmern aus der Privatnutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (z. B. Computer, Tablet, Smartphone) sowie deren Zubehör. Das Gleiche gilt für die Vorteile aus zur Privatnutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen, welche der Arbeitgeber auch in seinem Unternehmen einsetzt.

Ebenfalls lohnsteuerfrei und nicht im Lohnkonto aufzeichnungspflichtig sind gemäß § 3 Nr. 45 Einkommensteuergesetz (EStG) Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit den genannten Zuwendungen erbracht werden. Gemäß § 3 Nr. 51 EStG sind auch Trinkgelder für Arbeitnehmer lohnsteuerfrei und müssen vom Arbeitgeber nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden.

### Änderungen betreffen die Elektromobilität

Die Liste der Steuerbefreiungen, die nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden müssen, soll nun erweitert werden. Vorgesehen ist, dass vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahr-

rads, das kein Kraftfahrzeug ist (§ 3 Nr. 37 EStG), ebenfalls nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden müssen. Diese Änderung würde also die lohnsteuerfreie Überlassung von E-Bikes ohne Kennzeichen sowie die Überlassung von normalen Fahrrädern betreffen.

Im Zusammenhang mit der Elektromobilität soll die Aufzeichnungspflicht außerdem bei folgenden steuerfreien Bezügen wegfallen: bei vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Vorteilen für das elektrische Aufladen eines (Hybrid-)Elektrofahrzeugs beim Arbeitgeber – oder bei einem verbundenen Unternehmen – und für eine betriebliche Ladevorrichtung, die zur Privatnutzung überlassen wurde.

### INFO

#### Steuerfreie Reisekosten: Nachweise im Lohnkonto sind Pflicht

Steuerfreie Bezüge, die nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden müssen, sind die Ausnahmen von der Regel. Grundsätzlich sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, steuerfreie Einkünfte des Arbeitnehmers im Lohnkonto aufzuzeichnen. Das gilt z. B. auch für steuerfreie Fahrtkostenerstattungen bei Dienstreisen. Dabei sind entsprechende Einzelnachweise, die im Lohnkonto aufbewahrt werden, Voraussetzung für die Steuerfreiheit der Reisekosten.

Nach einer Entscheidung des Finanzgerichts Saarlands sind erstattete Fahrtkosten nur dann nach § 3 Nr. 16 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei, wenn der Arbeitgeber zeitnah Unterlagen erstellt und aufbewahrt hat, anhand derer die Überprüfung der Steuerfreiheit des ausgezahlten Fahrtkostenersatzes nachgeprüft werden kann (FG Saarland, Urteil v. 24.5.2017, 2 K 1082/14). Dies gelte auch dann, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber übereinstimmend bestätigen, dass Fahrtkosten im Wege der Einzelabrechnung und unterhalb der gesetzlich zulässigen Pauschbeträge erstattet wurden, so das Finanzgericht.

§ 4 Abs. 2 Nr. 4 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) erlaubt es zwar, steuerfrei ausgezahlte Beträge im Lohnkonto in einer Summe auszuweisen. Das Saarländische Finanzgericht wies aber darauf hin, dass sich aus den neben dem Lohnkonto zu führenden Unterlagen zweifelsfrei ergeben müsse, für welche konkrete Dienstreise und in welcher Höhe dem Arbeitnehmer jeweils Aufwendungen für Fahrt- und Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwendungen oder sonstige Nebenkosten erstattet wurden.

Weiter entschied das Gericht: Die Besonderheiten des Lohnsteuerabzugsverfahrens schließen eine Schätzung des Anteils des steuerfrei an Arbeitnehmer ausgezahlten Fahrtkostenersatzes selbst dann aus, wenn den Arbeitnehmern unstreitig Reisekostenaufwand entstanden ist und die hierfür geleisteten Zahlungen offensichtlich unterhalb der gesetzlich zulässigen Kilometerpauschalen lagen.

## Arbeiten im Homeoffice: Was geregelt werden sollte

**TELEARBEIT.** Viele Unternehmen schicken ihre Beschäftigten aufgrund der Corona-Krise ins Homeoffice. Die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit von zu Hause aus sollten in einer Homeoffice-Vereinbarung festgehalten werden. Wichtig ist auch, den Datenschutz zu gewährleisten.

„Wir bleiben zu Hause“ – ein Motto als Sinnbild in Zeiten von Corona. Für viele Arbeitnehmer bedeutet das: Arbeiten im Homeoffice. Zahlreiche Firmen ermöglichen dieses Arbeitsmodell derzeit von sich aus. Die Umstände legen dies nahe. Gerade Beschäftigte, die wegen der Kita- und Schulschließungen Kinder daheim betreuen müssen, können davon profitieren. Homeoffice bietet sich auch dann an, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer Quarantänemaßnahme vorübergehend zu Hause bleiben muss.

### Homeoffice-Vereinbarung notwendig

Doch auch in Krisenzeiten gilt: Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben Arbeitnehmer nicht. Eigenmächtig zu Hause bleiben, um im Homeoffice zu arbeiten, dürfen Arbeitnehmer ebenfalls nicht. Es bedarf also einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter, wenn von zu Hause aus gearbeitet werden soll. Es empfiehlt sich, die wichtigsten Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice schriftlich festzuhalten. Dabei sollten z. B. Vereinbarungen zur Arbeitszeit getroffen werden und es sollte geklärt werden, ob es eine Kernarbeitszeit geben soll, in welcher der Mitarbeiter für den Arbeitgeber erreichbar ist. Außerdem sollte vereinbart werden, ob bzw. wie der Mitarbeiter seine Arbeitszeit im Homeoffice dokumentiert.

### Einhaltung von Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) findet auch bei Homeoffice-Arbeitsplätzen Anwendung. Die gesetzlichen Vorschriften zur täglichen Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten sind auch im Homeoffice

einzuhalten. Gegebenenfalls sollte eine Regelung zur Zeiterfassung getroffen werden, wobei sich bei der Arbeit im Homeoffice grundsätzlich flexible Zeitmodelle anbieten. Wünscht der Arbeitgeber eine Erreichbarkeit des Arbeitnehmers im Homeoffice, ist zu empfehlen, bestimmte Zeitkorridore zu vereinbaren, in denen der Mitarbeiter auf telefonisch zu erreichen ist.

Auch im Homeoffice muss der Arbeitsschutz gewährleistet sein. Arbeitgeber müssen die Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes nicht unbedingt selbst kontrollieren, sie müssen den Homeoffice-Mitarbeiter aber in angemessener Form über die Arbeitsschutzvorgaben in-

formieren. Grundsätzlich gilt: Auch beim Homeoffice-Arbeitsplatz darf die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht durch falsche Ausstattung gefährdet werden.

### Datenschutzvorgaben beachten

Datenschutzaspekte spielen auch bei der Arbeit im Homeoffice eine große Rolle. Es bestehen hohe Anforderungen an die Sicherheit der Daten und die IT-Infrastruktur. Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass die Datenschutzvorgaben vom Arbeitnehmer eingehalten werden. Der Mitarbeiter im Homeoffice muss sicherstellen, dass keine dritten Personen (wie z. B. Familienangehörige) Zugang zu vertraulichen Daten am Homeoffice-Arbeitsplatz haben.

Es sollte gewährleistet sein, dass geschäftliche und private Daten voneinander getrennt gespeichert werden. Es empfiehlt sich, dass der Zugang zu personenbezogenen Daten mithilfe einer Verschlüsselung gesichert wird. Außerdem sollte das Ausdrucken von Dokumenten im Homeoffice auf das Nötigste beschränkt werden.

## INFO

### Neue Förderung für die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen

Kleine und mittelständische Unternehmen, die kurzfristig für ihre Beschäftigten Homeoffice-Arbeitsplätze schaffen, können nun von einer finanziellen Unterstützung des Staates profitieren. Das Bundeswirtschaftsministerium hat dafür das bisher schon bestehende Förderprogramm „go-digital“ um ein neues Modul zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen erweitert.

Das Förderprogramm richtet sich an kleine und mittelständische Unternehmen (einschließlich Handwerksbetriebe) mit weniger als 100 Beschäftigten und einem Vorjahresumsatz oder einer Vorjahresbilanzsumme von höchstens 20 Millionen EUR, die ihre Geschäftsprozesse mithilfe digitaler Lösungen optimieren wollen. Dazu können sich die Betriebe an autorisierte Beratungsunternehmen wenden, welche die Betriebe bei der Umsetzung der Maßnahmen fachlich begleiten. 50 % der Kosten für die externe Beratung (bei einem maximalen Beratertagessatz von 1.100 EUR) werden dann von staatlicher Seite erstattet. Der zeitliche Förderumfang beträgt maximal 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten. Die Förderung kann nun auch für die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen genutzt werden.

Nähere Informationen zum Förderprogramm „go-digital“ – auch zum Antragsverfahren – finden Sie im Internet unter: [www.innovation-beratung-foerderung.de](http://www.innovation-beratung-foerderung.de)

## Wo steht HR in Sachen Digitalisierung?

**IT-SYSTEME.** Die Digitalisierung genießt einen hohen Stellenwert in den Unternehmen. Doch eine stringente Digitalisierungsstrategie ist vielerorts noch Fehlanzeige, wie eine neue Umfrage zeigt.

Wo steht HR in Sachen Digitalisierung und welche Auswirkungen werden für die Zukunft von HR erwartet? Dieser Frage ging der „Fitness-Check Digitalisierung in HR“ nach – die Online-Befragung wurde initiiert und durchgeführt vom Personalberatungsunternehmen HRblue in Kooperation mit LCS Consult und metafinanz.

### Digitalisierung hat hohe Bedeutung

Nur knapp 10 % der Umfrageteilnehmer gaben an, dass die Digitalisierung eine niedrige Priorität für ihren Personalbereich hat. Über die Hälfte hingegen sieht eine sehr hohe Priorität für die Digitalisierung im HR-Bereich. Bei der Umsetzung gibt es aber noch Nachholbedarf. Nur rund 19 % der Befragten gab an, in der Umsetzung von Digitalisierung bereits fortgeschritten zu sein. „Das Thema ist auf jeden Fall in den HR-Abteilungen angekommen. Die jeweilige Priorität

hängt individuell von ganz unterschiedlichen Aspekten ab. Dabei kann – je nach Reifegrad – der Automatisierung von HR-Prozessen sehr viel beigemessen werden. Hingegen finden die Auswirkungen auf die Zusammenarbeit sowie die HR-Rollen noch zu wenig Bedeutung. Dies wird sich in Zukunft noch ändern“, schätzt HRblue Vorstand Heike Gorges die Lage ein.

### Digitalisierungsstrategie fehlt in vielen Betrieben noch

Die Umfrage zeigt aber, dass in einem Großteil der Betriebe kein unternehmensweites Verständnis zur Digitalisierung bzw. keine durchgängige Digitalisierungsstrategie besteht. Zwar gibt es in den meisten Unternehmen einen Austausch zum Thema Digitalisierung, doch nur ein knappes Viertel der Befragten gab an, dass eine übergreifende Strategie

vorliege. In den Abteilungen würden häufig eigene, unabgestimmte Projekte durchgeführt, berichtet Stephan Tränkle aus seiner langjährigen Erfahrung als Berater und Senior-Manager eines großen Konzerns. Hier bestehe noch hoher Kommunikationsbedarf.

### Oft keine integrierten IT-Lösungen

In über der Hälfte der Unternehmen sind im HR-Bereich offenbar keine integrierten Lösungen im Einsatz. So nutzen den Angaben zufolge knapp 20 % nur eine elementare Stammdatenverwaltung zur Sicherstellung der Gehaltsabrechnung. Und selbst in den Unternehmen, in denen es integrierte Lösungen in der HR-Abteilung gibt, werden diese vielfach nur teilweise genutzt. „Administrativer Doppelaufwand und ein Excel-Dschungel prägen den Alltag in den allermeisten HR-Abteilungen“, berichtet Thomas Resch, der als Berater Digitalisierungsprojekte und New Work-Initiativen begleitet.

### Wo besteht besonderer Handlungsbedarf?

Die Ergebnisse machen deutlich, dass in Sachen Digitalisierung Handlungsbedarf besteht. Insbesondere auch beim Recruiting, bei dem es traditionell einen hohen administrativen Aufwand gibt. Spätestens seit der Einführung der Datenschutzgrundverordnung hat auch das Thema Compliance im Umgang mit Daten zugenommen. Außerdem kommen die Erwartungen der Bewerber dazu. „Bewerber erwarten heute qualitativ hochwertige und einfach zu bedienende Bewerbungsportale“, so Heike Gorges von HRblue.



Auch die HR-Abteilungen arbeiten mehr und mehr mit digitalen Lösungen. Vielfach fehlt aber noch eine durchgängige Strategie bei der Digitalisierung.

#### VORSCHAU

Ist die Corona-Krise ein Kündigungsgrund?

#### 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