



Liebe Leserin, lieber Leser,

befristete Arbeitsverträge haben für Arbeitgeber den Vorteil, dass sie mehr Flexibilität bei der Personalplanung ermöglichen. Im Gegensatz zu unbefristeten Verträgen bedürfen sie keiner Kündigung, sondern enden mit Zeitablauf. Dementsprechend spielen Befristungsverträge sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst eine große Rolle. Nun hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil einen Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem Befristungsverträge eingeschränkt werden sollen. Welche Änderungen geplant sind und was sich im Vergleich zur aktuellen Rechtslage ändern würde, erfahren Sie in unserem Topthema ab Seite 2.

Weiterhin erfolgreiches Arbeiten mit dem HR-NewsService wünscht Ihnen

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Gerichtsurteil: Kündigung wegen häuslicher Quarantäne ist unwirksam

KÜNDIGUNGSSCHUTZ. Das Arbeitsgericht Köln hat die Entlassung eines Mitarbeiters, der aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne bei der Arbeit fehlte, als sitten- und treuwidrig beurteilt. Somit war die Kündigung unwirksam, obwohl das Kündigungsschutzgesetz im vorliegenden Fall nicht anwendbar war.

In Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Trotzdem gibt es auch in kleinen Firmen Grenzen beim Kündigungsrecht. So sind z. B. Kündigungen, die sittenwidrig sind oder gegen das Gebot von Treu und Glauben verstoßen, generell verboten. Das zeigt auch ein neues Urteil des Arbeitsgerichts Köln.

Arbeitgeber bezweifelte Quarantäne-Anordnung

Zum Fall: Ein Mitarbeiter eines kleinen Dachdeckerbetriebs befand sich auf telefonische Anordnung des Gesundheits-

amts im Oktober 2020 als Kontaktperson eines Corona-positiv Getesteten in häuslicher Quarantäne. Der Arbeitnehmer informierte seinen Chef über die Quarantäne-Anordnung. Der Arbeitgeber hegte Zweifel an der Anordnung und vermutete, der Arbeitnehmer wolle sich nur vor der Arbeitsleistung „drücken“.

Er verlangte eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes, die der Arbeitnehmer auch beim Gesundheitsamt telefonisch einforderte. Als diese schriftliche Bestätigung nach mehreren Tagen noch nicht vorlag, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Arbeitsgericht wertet Kündigung als sittenwidrig

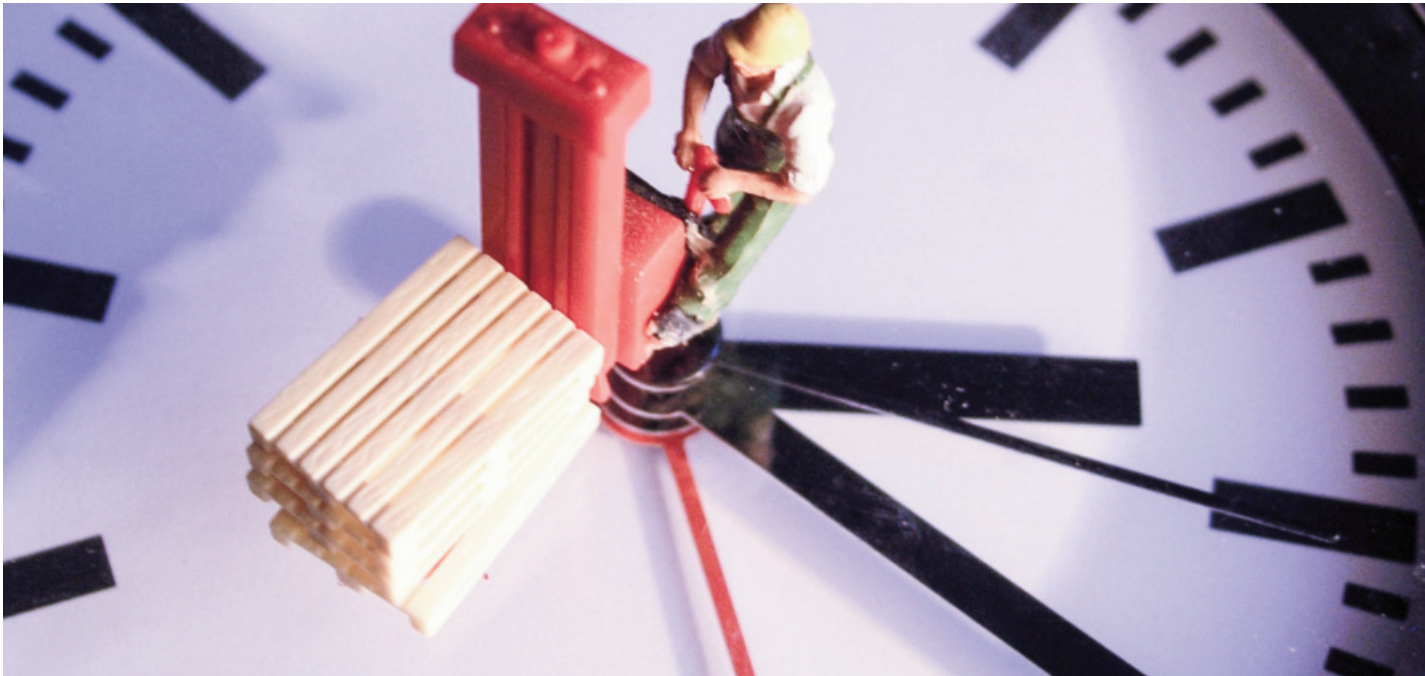
Die Kündigungsschutzklage war vor dem Arbeitsgericht Köln erfolgreich (Urteil v. 15.4.2021, 8 Ca 7334/20). Zwar fand das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Betriebsgröße im vorliegenden Fall keine Anwendung, sodass der Arbeitgeber grundsätzlich nicht dazu verpflichtet war, einen Grund für die Rechtswirksamkeit einer fristgerechten Kündigung darzulegen. Das Arbeitsgericht Köln sah die Kündigung jedoch als sittenwidrig und treuwidrig an.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Köln hat sich der Arbeitnehmer lediglich an die behördliche Quarantäne-Anordnung gehalten. Erschwerend kam nach Auffassung des Gerichts hinzu, dass der Arbeitgeber den Mitarbeiter ausdrücklich aufgefordert hatte, entgegen der Quarantäne-Anordnung im Betrieb zu erscheinen. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

In dieser Ausgabe:

> Pläne zur Änderung des Befristungsrechts Seite 2/3
> Betriebliche Altersversorgung bei Teilzeit Seite 4

> Steuerfreie Gesundheitsförderung Seite 6/7
> Studie zur Digitalisierung in der Corona-Zeit Seite 8



Viele Beschäftigte sind nur auf Zeit angestellt. Der Bundesarbeitsminister plant, befristete Arbeitsverträge einzudämmen.

Neue Pläne zur Begrenzung von sachgrundlosen Befristungen

ZEITVERTRÄGE. Bundesarbeitsminister Heil hat einen Gesetzentwurf zur Reform des Befristungsrechts vorgelegt. Dabei geht es hauptsächlich darum, Befristungen ohne Sachgrund sowie ausufernde Kettenbefristungen zu begrenzen. Wie sehen die Pläne konkret aus? Und was gilt nach aktueller Rechtslage?

Befristete Arbeitsverträge spielen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst eine große Rolle. Es gab aber in der Vergangenheit immer wieder Forderungen nach einer Begrenzung der Befristungsvorschriften.

Teilweise wird die Regelung kritisiert, wonach sachgrundlos befristete Arbeitsverträge bis zu 2 Jahre möglich sind. Auch die sog. Kettenbefristungen, das Aneinanderreihen von Befristungen mit Sachgrund, stehen mitunter in der Kritik. Nun hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil einen Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem Befristungsverträge eingeschränkt werden sollen. Nach Heils Plänen soll die Gesetzesänderung zum 1.1.2022 in Kraft treten. Zuvor muss das Gesetz aber noch

das parlamentarische Verfahren durchlaufen. Erst danach steht fest, ob die Änderungen in Kraft treten.

Sachgrundlose Befristung: Kürzere Laufzeit geplant

Nach aktueller Rechtslage darf das Arbeitsverhältnis mit einem neu eingestellten Mitarbeiter auf bis zu 2 Jahre befristet werden, ohne dass ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegen muss. Innerhalb der Maximaldauer von 2 Jahren darf der sachgrundlose befristete Vertrag bis zu dreimal verlängert werden. Der Gesetzentwurf sieht nun vor, dass die maximale Laufzeit von sachgrundlosen Befristungen von 2 Jahren auf 18 Monate verkürzt wird. Die Verlängerung

eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags soll künftig nur noch einmal statt bisher dreimal möglich sein. Darüber hinaus ist im neuen Gesetzentwurf vorgesehen, dass Betriebe mit in der Regel mehr als 75 Beschäftigten künftig maximal 2,5 % ihrer Mitarbeiter sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen.

Kettenbefristungen sollen auf 5 Jahre begrenzt werden

Darüber hinaus will der Arbeitsminister die sog. Kettenbefristungen eindämmen. Vorgesehen ist, dass befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund bei demselben Arbeitgeber auf maximal 5 Jahre begrenzt werden. Aktuell gibt es keine gesetzliche Vorschrift, welche das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverträgen mit Sachgrund einschränkt. Bislang wurden lange Befristungsketten nur in Einzelfällen als rechtsmissbräuchlich gewertet – so z. B. in einem Fall, indem eine Mitarbeiterin über mehr als 11 Jahre hinweg insgesamt 13 Mal befristet beschäftigt worden war (BAG, Urteil v. 18.7.2012, 7 AZR 443/09).

>>

Unter welchen Voraussetzungen eine Befristung erlaubt ist

Wann der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags generell erlaubt ist, bestimmt sich nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Demnach ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. In § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG sind mögliche „Sachgründe“ für eine Befristung aufgezählt. Demnach ist eine Befristung z. B. erlaubt, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird oder wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt.

Bei Neueinstellungen kommt auch eine Befristung ohne Sachgrund in Betracht. Sachgrundlose Befristungen sind nach aktueller Rechtslage bis zu einer Dauer von 2 Jahren möglich. Wird der 2-Jahreszeitraum überschritten, wenn auch nur geringfügig, ist die sachgrundlose Befristung unwirksam. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, wonach in dem entschiedenen Fall der zulässige Befristungszeitraum um einen Tag überschritten war (LAG Düsseldorf, Urteil v. 9.4.2019, 3 Sa 1126/18). Das führte dazu, dass die Befristung unwirksam war und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kam.

Sachgrundlose Befristung: In Sonderfällen länger möglich

Gesetzlich sind 2 Sonderfälle geregelt, in denen eine sachgrundlose Befristung ausnahmsweise länger als 2 Jahre vereinbart werden darf. Dies betrifft zum einen neu gegründete Unternehmen: Gemäß § 14 Abs. 2a TzBfG ist in den ersten 4 Jahren nach der Gründung eines Unternehmens eine Befristung ohne Sachgrund bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von 4 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags erlaubt. Diese Sonderregelung gilt aber nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Eine Sonderregelung gibt es auch für die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung bis zu 5 Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate arbeitslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Innerhalb der 5 Jahre ist eine mehrfache Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags erlaubt.

Schriftformerfordernis beachten

Für Befristungsvereinbarungen gilt das Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG. Die Befristungsvereinbarung muss schriftlich festgehalten werden und sie muss vor Antritt der Beschäftigung erfolgen – also entweder schon vor dem ersten Arbeitstag oder vor Arbeitsbeginn am ersten Arbeitstag.

Zu beachten ist: Erfolgt keine schriftliche Befristungsabrede oder erfolgt sie zu spät (nach Arbeitsbeginn), dann ist die Befristung unwirksam und es kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande, worauf sich der Arbeitnehmer dann auch berufen kann.

INFO

Sachgrundlose Befristungen nur bei Neueinstellungen möglich

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine sachgrundlose Befristung ist demnach nur bei Neueinstellungen erlaubt (sog. Vorbeschäftigungsverbot).

Was bedeutet das Vorbeschäftigungsverbot genau?

Im Zusammenhang mit der Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG stellt sich die Frage, ob eine sachgrundlose Befristung nur dann erlaubt ist, wenn „nie zuvor“ ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestanden hat oder ob bei vorherigen Beschäftigungen, die schon länger zurückliegen, Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot möglich sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner früheren Rechtsprechung das Vorbeschäftigungsverbot auf Beschäftigungen beschränkt, die bis zu 3 Jahre zurückliegen. Diese BAG-Rechtsprechung wurde im Jahr 2018 vom Bundesverfassungsgericht jedoch als verfassungswidrig eingestuft (BVerfG, Urteil v. 6.6.2018, 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14). Daraufhin hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben.

Wann Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot möglich sind

Trotzdem soll nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts das Vorbeschäftigungsverbot nicht ausnahmslos gelten. Eine sachgrundlose Befristung ist demnach erlaubt, wenn eine Vorbeschäftigung „sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist“. Wann genau diese Kriterien erfüllt sind, muss das jeweilige Gericht im Einzelfall entscheiden.

Das BAG hat eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags einer Mitarbeiterin, die über 20 Jahre vorher schon einmal bei dem Unternehmen beschäftigt war, als wirksam beurteilt (BAG, Urteil v. 21.8.2019, 7 AZR 452/17). In dem Fall hielten die Richter die Anwendung des Vorbeschäftigungsverbots für unzumutbar. Als unzulässig beurteilte das BAG dagegen eine sachgrundlose Befristung in einem Fall, indem 8 Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestand (BAG, Urteil v. 23.1.2019, 7 AZR 733/16). Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat eine sachgrundlose Befristung wegen einer Vorbeschäftigung, die 15 Jahre zurücklag, für unwirksam erklärt (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 11.3.2020, 4 Sa 44/19).

Darf die betriebliche Altersversorgung bei Teilzeit gekürzt werden?

BETRIEBSRENTE. Ist es erlaubt, Zeiten der Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung nur anteilig zu berücksichtigen? Oder bedeutet das eine Diskriminierung von Teilzeitkräften? Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts gibt Aufschluss.

In vielen Unternehmen gibt es betriebliche Versorgungsregelungen, woraus sich für die Mitarbeiter ein Anspruch auf eine Betriebsrente ergibt. Ob eine Klausel rechtmäßig ist, wonach bei der Berechnung des Altersruhegelds Teilzeitbeschäftigten anteilig zu berücksichtigen sind, hatte das Bundesarbeitsgericht in einem konkreten Fall zu entscheiden.

Rechtsstreit um Höhe der Betriebsrente

Anlass für das Urteil war die Klage einer Frau, die annähernd 40 Jahre in einem Unternehmen beschäftigt war. Sie war dort überwiegend in Teilzeit tätig. Seit dem 1.5.2017 bezieht sie auf Grundlage der im Betrieb geltenden Konzernbetriebsvereinbarung („Leistungsordnung“) ein betriebliches Altersruhegeld. Dessen Höhe hängt von dem zum Ende des Arbeitsverhältnisses erreichten versorgungsfähigen Einkommen und den zurückgelegten anrechnungsfähigen Dienstjahren ab.

Soweit das maßgebende Einkommen ein Entgelt für Teilzeitarbeit ist, wird das Einkommen zugrunde gelegt, das der Mitarbeiter in Vollzeit erzielt hätte.

Leistungsordnung mit Teilzeitfaktor

Die betriebliche Leistungsordnung enthält darüber hinaus eine Regelung, wonach Dienstzeiten in Teilzeitarbeit nur anteilig angerechnet werden. Die anrechnungsfähige Dienstzeit ist auf höchstens 35 Jahre begrenzt. Wird dieser Zeitraum überschritten, werden die Jahre mit dem für den Arbeitnehmer günstigsten Verhältnis berücksichtigt. Nach der Leistungsordnung gilt für das Altersruhegeld eine absolute Höchstgrenze von 1.375 EUR im Monat, wenn das Einkommen bei Ein-

tritt des Versorgungsfalles die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Bei der Klägerin sieht die Leistungsordnung einen Teilzeitfaktor von 0,9053 vor. Umgerechnet arbeitete die Frau in ihrem fast 40 Jahre bestehenden Arbeitsverhältnis insgesamt 34,4 Vollzeitarbeitsjahre.

Bundesarbeitsgericht entscheidet zugunsten des Arbeitgebers

Die Klägerin war mit der Berechnung ihrer Betriebsrente nicht einverstanden. Mit ihrer Klage wandte sie sich gegen die Berücksichtigung des Teilzeitfaktors und verlangte die Zahlung der Differenz zum höchstmöglichen Altersruhegeld. Nachdem das zuständige Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, gab das Landesarbeitsgericht in nächster Instanz der Klägerin teilweise Recht.

Die dagegen gerichtete Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht schließlich Erfolg (BAG, Urteil v. 23.3.2021, 3 AZR 24/20). Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht und stellte somit das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wieder her.

BAG: Keine Diskriminierung durch Kürzung des Altersruhegelds

Das BAG entschied, dass die in der Leistungsordnung vorgesehene Berechnung des Altersruhegelds unter Berücksichtigung eines Teilzeitgrads wirksam ist. Eine Versorgungsregelung könne wirksam vorsehen, dass bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienstzeiten im Rahmen der Berechnung des Altersruhegelds die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung lediglich anteilig berücksichtigt werden, so das BAG. Eine solche Regelung stellt nach Auffassung des BAG keine Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit im Sinne von § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dar. Auch die Tatsache, dass die über annähernd 40 Jahre erbrachte Arbeitsleistung der Frau nicht in 34,4 Vollzeitarbeitsjahren umgerechnet wurde, ist demnach keine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Teilzeitarbeit. Mit einem Arbeitnehmer, der 34,4 Jahre in Vollzeit gearbeitet und dann in den Altersruhestand getreten ist, sei die Klägerin nicht vergleichbar, so das BAG.

Ebenso sei eine Klausel erlaubt, wonach eine Höchstgrenze eines Altersruhegelds bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Teilzeitgrad während des Arbeitsverhältnisses gekürzt wird. Dass der Teilzeitfaktor, der nach der Leistungsordnung ermittelt wird, auch auf die Versorgungshöchstgrenze angewandt wird, stellt nach BAG-Ansicht auch keine unzulässige Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit dar.

INFO

Haften Betriebserwerber für bAV-Ansprüche der Mitarbeiter?

Gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haftet der Erwerber eines Insolvenzbetriebs nach § 613a Abs. 1 BGB für Ansprüche der übernommenen Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur zeitanteilig für die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens (BAG, Urteile v. 26.1.2021, 3 AZR 139/17 und 3 AZR 878/16). Für die bAV-Leistungen, die auf Zeiten bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens beruhen, haftet der Betriebserwerber demnach nicht, auch dann nicht, wenn für diesen Teil der Betriebsrente der Pensions-Sicherungs-Verein – der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung – nicht vollständig eintritt.

Wie Onboarding im Homeoffice gelingen kann

ONBOARDING. Viele Arbeitnehmer arbeiten während der Corona-Pandemie im Homeoffice. Darunter finden sich auch zahlreiche Mitarbeiter, die erst vor Kurzem eingestellt wurden. Wie kann die Integration neuer Mitarbeiter trotz räumlicher Distanz gelingen?

Seit einiger Zeit sind Unternehmen dazu verpflichtet, Homeoffice-Arbeitsplätze anzubieten. Die Mitarbeiter müssen ein solches Angebot nun auch annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Eine besondere Herausforderung für Arbeitgeber ist es, neue Mitarbeiter trotz Homeoffice erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren. Denn das Ankommen und Wohlfühlen im Unternehmen sowie im Team ist wichtig und wirkt sich erfahrungsgemäß auch auf die Arbeitsleistung aus.

Onboarding-Maßnahmen für Homeoffice-Mitarbeiter

Arbeitet das Team im Homeoffice, fallen soziale Aktivitäten weg, wie z. B. das gemeinsame Mittagessen oder kurze Gespräche beim Kaffeetrinken. Das macht die Integration der neuen Beschäftigten schwieriger. Bestimmte Maßnahmen können aber dazu beitragen, dass das Onboarding trotz der räumlichen Distanz gelingt. Sinnvoll ist es, einen Teamchat einzurichten, über den sich die Teammitglieder jederzeit online austauschen können. Dieser kann zum Austausch arbeitsrelevanter Inhalte, aber auch für private Kommunikation unter den Mitar-

beitern genutzt werden. Dadurch kann sich ein neuer Mitarbeiter direkt aktiv in die Gruppe einbringen und seine Kollegen kennenlernen.

Wichtig ist auch, die neuen Mitarbeiter möglichst schnell mit bestimmten Arbeitsabläufen und mit der Unternehmenskultur vertraut zu machen, z. B. mittels einer Onboarding-App. Außerdem ist zu empfehlen, dem neuen Mitarbeiter einen erfahrenen Kollegen als Paten zur Seite zu stellen, der ihn in den ersten Wochen und Monaten unterstützt und an der er sich bei Fragen wenden kann. Sinnvoll ist ein regelmäßiges Meeting der Führungskraft mit dem gesamten Team aus dem Homeoffice heraus, damit alle Teammitglieder auf dem gleichen Stand sind.

Fachkenntnisse erweitern

Damit der neue Mitarbeiter sich notwendiges Wissen aneignen oder vertiefen kann, sind E-Learning-Angebote in dieser Zeit eine sehr gute Möglichkeit, um Lücken zu schließen. Dies kann sowohl durch interne als auch durch externe Weiterbildungsangebote geschehen. Bestimmte interne Workflows können z. B. mit Tutorials im Videoformat oder On-

line-Workshops vermittelt werden. Der Einsatz von Kommunikationstools unterstützt das Einlernen. Arbeitskollegen können damit dem neuen Mitarbeiter trotz Distanz in Echtzeit bestimmte Kenntnisse vermitteln. Das bietet auch den Vorteil, dass der neue Mitarbeiter bei Unklarheiten sofort nachfragen kann.

Mitarbeitergespräche im Homeoffice führen

Aufgrund des fehlenden persönlichen Kontakts ist eine regelmäßige Kommunikation in Homeoffice-Zeiten noch wichtiger. Zwischen Führungskraft und neuem Mitarbeiter sollten regelmäßige Mitarbeitergespräche durchgeführt werden – am besten per Videochat. Wichtig ist dabei auch, dass sich beide Seiten gegenseitiges Feedback geben. Konstruktives Feedback fördert die Motivation des neuen Mitarbeiters.

Umgekehrt kann Feedback des neuen Beschäftigten sehr wertvoll sein, weil dieser einen neuen Blick auf eingefahrene Workflows bringt und vielleicht den ein oder anderen Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitsprozesse liefern kann. Diese Feedbackgespräche sind auch eine gute Gelegenheit, eine Rückmeldung über die Effektivität des Onboardingprozesses einzuholen.

Welche Vorteile bringt ein systematisches Onboarding?

Ein systematisches Onboarding bringt gleich mehrere Vorteile mit sich. Es kann dazu beitragen, dass der neue Mitarbeiter seine volle Leistungsfähigkeit schneller erreicht, als dies ohne spezielle Maßnahmen der Fall wäre. Außerdem erhöht sich durch das Onboarding die Wahrscheinlichkeit, dass sich der Arbeitnehmer im Unternehmen wohlfühlt und langfristig erhalten bleibt. Ein gelungenes Onboarding kann außerdem dazu führen, dass der Beschäftigte sein Wissen gerne intern einbringt, sich loyal gegenüber seinem Arbeitgeber verhält und das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber wahrnimmt und an andere weiterempfiehlt.

INFO

Technische Ausstattung im Homeoffice

Gerade auch im Hinblick auf den Onboardingprozess ist es wichtig, dass das Homeoffice technisch gut ausgestattet ist. Deshalb sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass die Mitarbeiter am heimischen Arbeitsplatz ein Laptop zur Verfügung haben, der nach Möglichkeit über einen VPN-Zugang verfügt, um von zu Hause auf die Firmenlaufwerke zugreifen zu können. Alle notwendigen Programme sollten installiert sein. Auch Tools, die für Videokonferenzen wichtig sind (wie z. B. WebEx, Microsoft Teams oder Skype), sollten den Mitarbeitern im Homeoffice zur Verfügung stehen.

Welche Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung steuerfrei sind

MITARBEITERGESUNDHEIT. Leistungen für die Gesundheitsförderung im Unternehmen sind bis zu 600 EUR pro Jahr und Mitarbeiter steuerfrei. Mit einer „Umsetzungshilfe“ hat das Finanzministerium erläutert, welche Leistungen im Detail steuerbegünstigt sind. Der Verwaltungserlass liefert auch für Arbeitgeber wichtige Anhaltspunkte.

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne von § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) sind bis zu einem Betrag von 600 EUR pro Kalenderjahr und Mitarbeiter steuerfrei. Wenn es sich um eine Arbeitgeberleistung handelt, die den Freibetrag überschreitet, ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder einer Mehrfachbeschäftigung kann der Freibetrag je Arbeitgeber in Anspruch genommen werden.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Erfolgt die Leistung in Form einer Entgeltumwandlung bzw. einer Anrechnung auf den Arbeitslohn, ist die Steuerbefreiung dagegen ausgeschlossen. Zu beachten ist grundsätzlich Folgendes: Leistungen, die gemäß § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sind, bleiben gleichzeitig auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

BMF-Schreiben mit zahlreichen Erläuterungen zur Steuerfreiheit

Das Bundesfinanzministerium hat in einem neuen Verwaltungserlass klargestellt, dass grundsätzlich folgende Varianten steuerfrei bleiben können: Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention, die von den Krankenkassen oder der „Zentralen Prüfstelle Prävention“ zertifiziert sind (sog. Präventionskurse) sowie sonstige, nicht zertifizierungspflichtige verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, welche den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügen (BMF, Schreiben v. 20.4.2021, IV C 5-S 2342/20/10003:003)

Zertifizierte Präventionskurse

Die zertifizierten Präventionskurse der Krankenkassen finden in der Regel außerhalb des Betriebsgeländes statt. Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss an die Krankenkasse, ist der auf den teilnehmenden Arbeitnehmer entfallene Zuschuss nach Maßgabe des § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei. Die Mitarbeiter müssen ihre Teilnahme an einem solchen Kurs durch eine vom Kursleiter unterschriebene Teilnahmebescheinigung nachweisen. Für Leistungen, die der Arbeitgeber zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention gewährt, kommt die Steuerbefreiung ebenfalls in Betracht, sofern die Leistungen zertifiziert sind.

Gleichgestellte Präventionskurse ohne Zertifizierungsmöglichkeit

Für Präventionskurse, die im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbracht werden, besteht mangels Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen keine Zertifizierungsmöglichkeit. Obwohl diese Kurse die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, gewährt der Verwaltungserlass unter bestimmten Voraussetzungen auch für solche Kurse eine Steuerbefreiung.

Demnach sind die nicht zertifizierten Präventionskurse steuerfrei, wenn sie Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind, der nach § 20 SGB V bezuschusst wird. Ebenfalls steuerfrei sind Kurse, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V genügen und im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte durchgeführt sowie vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten werden.

>>



Fitnessübung: Viele Arbeitgeber investieren in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Unter bestimmten Voraussetzungen bleiben solche Leistungen sogar steuerfrei.

Der vom Arbeitgeber allein für seine Beschäftigten erbrachte Präventionskurs genügt den vorstehenden Anforderungen, wenn er inhaltlich mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation identisch ist.

Der Kursleiter hat das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und schriftlich zu bestätigen, dass der angebotene Präventionskurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird. Zum Nachweis seiner Qualifikation muss er schriftlich versichern, dass seine Qualifikation den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entspricht.

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Neben individuellen Präventionskursen können auch Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess gemäß § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei bleiben. Eine Zertifizierung derartiger Maßnahmen ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Betriebliche Gesundheitsförderung gilt als ein Prozess zum Aufbau und zur Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen im Betrieb, in dem Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sowie verhaltensbezogene Maßnahmen zur Unterstützung eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils entwickelt werden.

Dazu zählen Kurse bzw. Vorträge zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, zum bewegungsförderlichen Arbeiten, zur gesundheitsgerechten Ernährung im Arbeitsalltag und zur verhaltensbezogenen Suchtprävention im Betrieb. Die Leistungen müssen im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses mit Analyse des Bedarfs und unter Einbindung der Beschäftigten sowie gegebenenfalls der für Sicherheit und Gesundheit verantwortlichen Fachkräfte im Betrieb erbracht werden. Die Leistungen können entweder auf dem

Betriebsgelände oder in einer geeigneten Einrichtung außerhalb des Betriebsgeländes erbracht werden.

Steuerfreie Maßnahmen im Zusammenhang mit Corona

Der „Umsetzungshilfe“ des Bundesfinanzministeriums zufolge stellen auch Schutzimpfungen, die entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommision (STIKO) durchgeführt werden, keinen Arbeitslohn dar und bleiben steuerfrei. Das gilt ebenfalls für die in den nächsten Monaten zu erwartenden Corona-Schutzimpfungen durch Betriebsärzte. Beim Zur-Verfügung-Stellen von Corona-Tests durch den Arbeitgeber kann von einem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers ausgegangen werden. Die Übernahme der Kosten für die Tests ist somit lohnsteuerfrei.

Welche Maßnahmen nicht unter § 3 Nr. 34 EStG fallen

Das Bundesfinanzministerium nennt außerdem Beispiele für Gesundheitsmaßnahmen, die nicht unter die Steuerbefreiung gemäß § 3 Nr. 34 EStG fallen. Dazu zählen z. B. die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen in Sportvereinen und Fitnessstudios, Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart, die Übernahme von Eintrittsgeldern in Schwimmbädern, Massagen und physiotherapeutische Behandlungen oder Zuschüsse zur Kantinenverpflegung.

Zu beachten ist, dass bestimmte Maßnahmen, die nicht von § 3 Nr. 34 EStG umfasst werden, trotzdem steuerfrei sein können – und zwar dann, wenn sie in überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers erfolgen (lesen Sie dazu den nachfolgenden Info-Kasten).

INFO

Aufwendungen zur Gesundheitsförderung aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse

Aufwendungen zur Gesundheitsförderung aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers sind kein Arbeitslohn und damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Solche Leistungen sind generell steuer- und beitragsfrei, auch über den 600-EUR-Freibetrag hinaus. Denn es handelt sich hierbei nicht um geldwerte Vorteile für die Arbeitnehmer. Dem Verwaltungserlass des Bundesfinanzministeriums zufolge zählen dazu unter anderem:

- Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (z. B. Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen, Duschanlagen),
- Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (z. B. im betriebseigenen Fitnessraum),
- Leistungen zur Förderung von Mannschaftssportarten durch Zuschüsse, auch an Betriebssportgemeinschaften, oder die Bereitstellung einer Sporthalle oder eines Sportplatzes (ausgenommen sind Individualsportarten wie Tennis, Squash oder Golf),
- Maßnahmen zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit (durch medizinische Gutachten belegt),
- die Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch),
- Beratungsleistungen rund um die Gesundheit von Mitarbeitern,
- Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Aufwendungen für Gesundheits-Check-ups und Vorsorgeuntersuchungen, allerdings höchstens bis zu dem Betrag, den die gesetzliche Krankenkasse für diese Leistungen erstatten würde,
- die Gestellung beziehungsweise Bezuschussung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille auf ärztliche Verordnung.

Studie: Corona lässt Zweifel am Nutzen der Digitalisierung schwinden

UMFRAGE. Die Corona-Zeit hat für einen Digitalisierungsschub in den deutschen Unternehmen gesorgt. So hat z. B. die Nutzung von digitalen Kommunikationstools seit Beginn der Pandemie zugenommen. Das zeigt eine aktuelle Studie. Mancherorts wurden die Digitalisierungspläne aber auch ausgebremst.

Corona hat den Blick der Unternehmen auf die Digitalisierung stark verändert. Gut ein Jahr nach dem ersten Lockdown zweifelt nur noch ein geringer Prozentsatz (12 %) der Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten am wirtschaftlichen Nutzen der Digitalisierung. Dies zeigt eine repräsentative Befragung von mehr als 500 Unternehmen im Auftrag des Digitalverbands Bitkom.

Digitalisierungsschub durch Corona

Zu Beginn der Pandemie vor einem Jahr haben noch 27 % der Befragten angegeben, ihnen sei der Nutzen unklar. In der aktuellen Befragung gaben rund zwei Drittel an, dass digitale Technologien dem Unternehmen helfen, die Pandemie zu bewältigen. In fast allen Unternehmen hat durch Corona die Digitalisierung von Geschäftsprozessen an Bedeutung gewonnen. „Corona hat zu einem Digitalisierungsschub in den Köpfen geführt. Jetzt muss es uns gelingen, die Digitalisierung auch in der Praxis voranzutreiben“, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. „Wer sich digital aufstellt, kann nicht nur Krisenzeiten besser überstehen, sondern wird davon auch in einer Nach-Lockdown-Zeit profitieren.“

Der Studie zufolge hat Corona in knapp der Hälfte der Unternehmen längst überfällige Digitalisierungsvorhaben angeschoben, allerdings wurden auch in vielen Betrieben solche Projekte wegen Corona auf Eis gelegt. „Die Corona-Krise

treibt die Digitalisierung in jedem zweiten Unternehmen an und bremst sie gleichzeitig in den anderen Unternehmen aus. Corona ist gleichermaßen Digitalisierungsbeschleuniger wie Digitalisierungsbremse“, so Berg.

Digitale Kommunikation wird immer wichtiger

Insgesamt gewinnt digitale Kommunikation in den Unternehmen immer stärker an Bedeutung. So nutzen rund zwei Drittel der Befragten oft Messengerdienste, vor einem Jahr waren es erst 50 %, vor drei Jahren sogar nur 37 %. Und 45 % der Umfrageteilnehmer setzen häufig Kollaborationstools ein, auch das sind mehr als noch vor einem Jahr. Darüber hinaus sind Videokonferenzen während der Corona-Zeit zum Standard geworden. 67 % der befragten Unternehmen nutzen sie häufig, zu Beginn der Pandemie waren es erst 61 % und vor drei Jahren gerade einmal 48 %.

Oft fehlt den Unternehmen das digitale Know-how

Die Studie zeigt aber auch, dass das Tempo der Digitalisierung durch fehlende Digitalkompetenz in den Unternehmen gebremst wird. So verfügen nur noch 56 % über die erforderlichen Mitarbeiter, um die Digitalisierung von Geschäfts- und Verwaltungsprozessen voranzutreiben. Der Studie zufolge verfügt nur in rund der Hälfte der Unternehmen



Die Pandemie hat in vielen Unternehmen die Digitalisierung beschleunigt.

das Management über die nötige Digitalkompetenz, um die Digitalisierungsprozesse voranzubringen. „Wo Digitalisierung für die Unternehmen jetzt massiv an Bedeutung gewinnt und stärker vorangetrieben werden soll, fällt der Mangel an Know-how stärker auf denn je“, erläutert Bitkom-Präsident Berg. Umso wichtiger sei es, selbst aktiv zu werden und die Belegschaft umgehend zu qualifizieren.

Die größten Hürden bei der Digitalisierung sehen die Unternehmen in fehlenden Standards und zu hohen Anforderungen an den Datenschutz. Auch Sicherheitsbedenken hemmen die Digitalisierung. So haben 61 % der Befragten Angst vor unberechtigtem Zugriff auf sensible Unternehmensdaten, 57 % nennen aus Sicht der Unternehmen zu hohe Anforderungen an die IT-Sicherheit und 49 % fürchten Datenverlust.

VORSCHAU

Rechtsprechung zum Thema Urlaubsanspruch

IMPRESSUM

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