

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

06|2021



Sehr geehrte Leserinnen und Leser des HR-NewsService,

heute möchte ich Sie darüber informieren, dass dies die letzte Ausgabe des HR-NewsService ist. Der HR-NewsService wird zum 30.6.2021 eingestellt. An dieser Stelle möchte ich mich gemeinsam mit dem gesamten Redaktionsteam für Ihre jahrelange Treue und Ihr Interesse bedanken.

Die bisherigen Ausgaben des HR-NewsService finden Sie archiviert unter www.haufe.de/hr-news-service.

Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg bei Ihrer täglichen Personalarbeit.

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Besonderer Kündigungsschutz bei Aufteilung der Elternzeit

URTEIL. Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Wird die Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt, gilt der Kündigungsschutz für jeden dieser Abschnitte. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern hervor.

Gemäß § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) dürfen Arbeitgeber Mitarbeitern während der Elternzeit nicht kündigen. Der besondere Kündigungsschutz beginnt bereits ab dem Zeitpunkt, an dem die Elternzeit beantragt wurde – frühestens 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes. Doch was gilt hinsichtlich des Kündigungsschutzes, wenn die Elternzeit nicht am Stück, sondern in mehreren Zeitabschnitten genommen wird?

Kündigung kurz vor Beginn des zweiten Elternzeitabschnitts

Vor dem Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern ging es um folgenden Fall: Ein Fitnesstrainer hatte Anfang 2019 bei seinem Arbeitgeber Elternzeit für mehrere Zeitabschnitte beantragt. Dies wurde ihm auch so genehmigt. Nachdem er den ersten Teil der Elternzeit 2019 genommen hatte, war der zweite Teil für die Zeit vom 26. April bis 25. Mai 2020 geplant. Kurz vor Beginn des zweiten Elternzeitabschnitts wurde ihm gekündigt. Der Fitnesstrainer reichte Kündigungsschutzklage ein – unter Hinweis

auf § 18 BEEG. Der Arbeitgeber war der Meinung, dass der besondere Kündigungsschutz für den zweiten Teil der Elternzeit nicht mehr gelte.

Urteil zugunsten des Mitarbeiters

Das Gericht entschied, dass die Kündigung unwirksam war (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 13.4.2021, 2 Sa 300/20). Das LAG verwies in seinem Urteil insbesondere auf den Gesetzeswortlaut. Während in einer früheren Gesetzesfassung in § 18 Abs. 1 Satz 1 von „der Elternzeit“ die Rede war, heißt es nun in § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 BEEG „vor Beginn einer Elternzeit“. Damit wird nach LAG-Ansicht klargestellt, dass der Kündigungsschutz mehrfach zur Anwendung gelangen soll, wenn die Elternzeit in mehreren Teilen genommen wird. Demnach gilt bei einer Aufteilung der Elternzeit auch die 8-wöchige Schonfrist nicht nur vor Beginn des ersten Elternzeitabschnitts, sondern auch vor Beginn des weiteren Teilabschnitts.

In dieser Ausgabe:

- | | | | |
|--|---------|---|---------|
| > BFH-Urteil zur Auslandsentsendung | Seite 5 | > Das Ende der Homeofficepflicht | Seite 7 |
| > Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen | Seite 6 | > Studie zum Recruiting in der Corona-Krise | Seite 8 |



Pure Erholung? Hin und wieder müssen sich auch die Arbeitsgerichte mit dem Thema Urlaub beschäftigen.

Wichtige Urteile zum Urlaubsanspruch

RECHTSPRECHUNG. Schon traditionell müssen sich die Arbeitsgerichte relativ oft mit Rechtsstreitigkeiten um den Urlaubsanspruch befassen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über wichtige Urteile, die in den vergangenen Jahren zum Thema Urlaub gefällt wurden.

Die Sommermonate bedeuten für viele Arbeitnehmer auch Urlaubszeit. Dank gelockerten Corona-Regeln ist nun auch das Reisen wieder einfach geworden. Auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht gibt es beim Thema Urlaub einiges zu beachten. Neben den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes spielen auch Urteile der Arbeitsgerichte eine wichtige Rolle.

Arbeitgeber müssen auf Verfallsfristen hinweisen

Im Februar 2019 traf das Bundesarbeitsgericht eine richtungsweisende Entscheidung zum Urlaubsverfall: Demnach erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und der Ar-

beitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG, Urteil v. 19.2.2019, 9 AZR 541/15). Das BAG verwies dabei auch auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16). Demnach müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn sie ihn nicht nehmen.

Wie aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln hervorgeht, bezieht sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter über die Urlaubsverfallsfristen zu belehren, nicht nur auf den Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr, sondern auch auf eventuell noch vorhandenen Urlaub aus den Vorjahren (LAG Köln, Urteil v. 9.4.2019, 4 Sa 242/18).

Urlaubssperre nur bei dringenden betrieblichen Belangen erlaubt

Aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig geht hervor, dass ein Urlaubsantrag nur dann mit der Begründung Urlaubssperre abgelehnt werden darf, wenn dringende betriebliche Belange für eine Urlaubssperre vorliegen (ArbG Braunschweig, Urteil v. 20.11.2019, 4 Ca 373/19). Demnach reicht das Argument, dass es aufgrund des Urlaubs zu Störungen im Betriebsablauf komme, nicht aus, um eine Urlaubssperre zu rechtfertigen. In dem Fall hatte eine Mitarbeiterin eines Alten- und Pflegeheims für die Zeit vom 17.12. bis 31.12.2019 Urlaub beantragt. Der Arbeitgeber lehnte den Urlaubsantrag mit Hinweis auf eine bestehende Urlaubssperre zwischen Weihnachten und Silvester ab.

Grundsätzlich darf der Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers nur dann abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

>>

Nach Auffassung des Gerichts hat der Arbeitgeber im vorliegenden Fall keine dringenden betrieblichen Belange vorgebracht, die einer Urlaubsgewährung entgegenstünden. Offenbar gab es auch keine anderen Beschäftigten, die für denselben Zeitraum Urlaub beantragt hatten und unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienten. Das Argument des Arbeitgebers, dass jährlich in diesem Zeitraum ein erhöhter Krankenstand zu verzeichnen sei, reichte dem Arbeitsgericht Braunschweig nicht als Grund für eine Urlaubssperre aus.

Wechsel von Vollzeit in Teilzeit: Erworbener Urlaub bleibt erhalten

Nicht selten kommt es vor, dass ein Mitarbeiter von einer Vollzeitstelle in Teilzeit wechselt und er danach an weniger Tagen pro Woche arbeitet. In diesem Fall darf der Urlaubsanspruch für die zukünftige Teilzeitphase entsprechend der Verringerung der Arbeitstage gekürzt werden. Doch was passiert mit altem Urlaub, der noch aus dem Vollzeitjob vorhanden ist?

Dazu hat das BAG im Jahr 2015 entschieden, dass der während der Vollzeittätigkeit erworbene Urlaub nicht mehr anteilig gekürzt werden darf, wenn der Mitarbeiter nach dem Wechsel in Teilzeit an weniger Wochentagen arbeitet als vorher (BAG, Urteil v. 10.2.2015, 9 AZR 53/14). Der bislang verdiente Urlaub bleibt also beim Wechsel in die Teilzeit erhalten. Das BAG hat somit seine Rechtsprechung den Vorgaben des EuGH angepasst, der eine Kürzung des Resturlaubs aus der Vollzeittätigkeit als Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter beurteilt hatte (EuGH, Urteil v. 13.6.2013, C-415/12).

Kein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

In einem weiteren Urteil entschied das BAG, dass nach Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die sog. Freistellungsphase besteht (BAG, Urteil v. 24.9.2019, 9 AZR 481/18). Einem Arbeitnehmer, der sich

in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, steht dem Urteil zufolge mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase sei mit null Arbeitstagen in Ansatz zu bringen.

Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeitphase

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) dürfen Arbeitgeber den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist diese Vorschrift mit EU-Recht vereinbar (BAG, Urteil v. 19.3.2019, 9 AZR 362/18). Demnach ist es für die Wirksamkeit der Urlaubskürzung ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will.

Wie aus einer weiteren BAG-Entscheidung hervorgeht, setzt eine Urlaubskürzung gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht (BAG, Urteil v. 19.5.2015, 9 AZR 725/13).

Dies ist nicht der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Das bedeutet: Wenn sich der Urlaubsanspruch aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung umgewandelt hat, ist eine Urlaubskürzung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht mehr zulässig.

Rechtswidrige Kündigung: Urlaubsanspruch bleibt erhalten

Ein Arbeitnehmer hat für den Zeitraum zwischen seiner rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner früheren Beschäftigung Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Das hat der EuGH im vergangenen Jahr entschieden (EuGH, Urteile v. 25.6.2020, C-762/18 und C-37/19). Falls das Arbeitsverhältnis beendet wurde, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs.

Außerdem stellten die EuGH-Richter in dem Urteil klar: Für den Fall, dass der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit eine neue Beschäftigung aufgenommen hat, kann er die Urlaubsansprüche für diesen Beschäftigungszeitraum nur gegenüber dem neuen Arbeitgeber geltend machen.

i INFO

Urteil: Kein Urlaubsanspruch bei „Kurzarbeit Null“

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sind Kurzarbeiter als „vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer“ anzusehen (EuGH, Urteile v. 8.11.2012, C-229/11 und C-230/11). Daraus folgt, dass bei Kurzarbeit der Urlaub entsprechend der reduzierten Arbeitszeit – wie bei Teilzeitkräften – anteilig gekürzt werden darf. Nach EuGH-Auffassung erwirbt ein Arbeitnehmer Urlaubsansprüche nur für die Zeiträume tatsächlicher Arbeitsleistung.

Entscheidung des LAG Düsseldorf zur Kürzung des Jahresurlaubs

Dementsprechend erwerben Arbeitnehmer während „Kurzarbeit Null“, also bei kompletter Befreiung von der Arbeitspflicht, überhaupt keine Urlaubsansprüche. Das geht aus einem neuen Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hervor (LAG Düsseldorf, Urteil v. 12.3.2021, 6 Sa 824/20). Das LAG hatte über die Klage einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die im Jahr 2020 wiederholt in Kurzarbeit war. In den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 befand sie sich durchgehend in „Kurzarbeit Null“. Nach Ansicht des LAG durfte der Arbeitgeber im vorliegenden Fall den Urlaub für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null um ein Zwölftel kürzen. Das LAG Düsseldorf hat sich diesbezüglich auf die EuGH-Rechtsprechung berufen.

Neues Gesetz stärkt die Rechte von Betriebsräten

GESETZGEBUNG. Das sog. Betriebsrätemodernisierungsgesetz sieht vor, die Gründung von Betriebsräten zu fördern und die Rechte des Betriebsrats bei der Weiterbildung, dem Einsatz von künstlicher Intelligenz und bei mobiler Arbeit zu stärken.

§ 1 Abs. 1 Satz Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt Arbeitnehmern das Recht, in Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, einen Betriebsrat zu wählen. Ab dieser Betriebsgröße dürfen Arbeitgeber einen Betriebsrat weder verbieten noch behindern. Doch in ganz vielen Unternehmen wird die Option zur Wahl eines Betriebsrats gar nicht genutzt.

Offenbar verzichten insbesondere viele kleinere und mittelständische Unternehmen auf die Gründung eines Betriebsrats, weil hier die Formalien des regulären Wahlverfahrens eine Hemmschwelle darstellen. Das möchte der Gesetzgeber ändern und hat dafür das Betriebsrätemodernisierungsgesetz beschlossen. Inzwischen haben Bundestag und Bundesrat dem Gesetz zugestimmt. Es soll noch im Sommer 2021 in Kraft treten.

Vereinfachtes Wahlverfahren wird für mehr Betriebe möglich

Ein Kernpunkt der Neuregelung: Die Möglichkeiten für ein vereinfachtes Wahlverfahren für Betriebsratswahlen werden ausgeweitet. Das vereinfachte Wahlverfahren wird künftig in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten verpflichtend, bisher galt diesbezüglich ein Grenzwert von 50 Beschäftigten.

In Unternehmen ab 101 bis 200 Beschäftigten haben Wahlvorstand und Arbeitgeber künftig die Möglichkeit, das vereinfachte Wahlverfahren als Alternative zum normalen Verfahren zu vereinbaren. In Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten sind sog. Stützunterschriften für Wahlvorschläge in Zukunft nicht mehr notwendig. Das soll das Wahlverfahren für Kleinbetriebe vereinfachen.

Um den Schutz der Arbeitnehmer bei der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern, wird der Kündigungsschutz von Arbeitnehmern verbessert, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen. Sie sollen vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses ordentlich unkündbar sein.

Mitbestimmung beim Einsatz von künstlicher Intelligenz

Falls der Betriebsrat die Einführung und Anwendung von künstlicher Intelligenz (KI) beurteilen muss, darf er gemäß der gesetzlichen Neuregelung ohne Weiteres einen Sachverständigen hinzuziehen. Dessen Hinzuziehung gilt künftig als „erforderlich“. Außerdem wird klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Unternehmen vorgesehen ist. Die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl finden künftig auch dann Anwendung, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.

Stärkung des Betriebsrats in Bezug auf Weiterbildung

Zur Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung sieht das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vor, das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung auszubauen und bei Uneinigkeit über Maßnahmen der Berufsbildung die Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung zu ermöglichen. Zur Förderung mobiler Arbeit und zum Schutz der Arbeitnehmer bei Wahrnehmung von Homeoffice wird ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.

Hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat wird mit der Einführung einer neuen Vorschrift (§ 79a BetrVG) eine klarstellende gesetzliche Regelung geschaffen. Demnach ist der Arbeitgeber auch bei einer Datenverarbeitung durch den Betriebsrat der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Absenkung des Wahlalters für Betriebsratswahlen

Im Rahmen der gesetzlichen Neuregelung wird auch das Mindestalter für die Wahlberechtigung herabgesetzt: von der Vollendung des 18. auf die Vollendung des 16. Lebensjahres. Aufgrund der Tatsache, dass § 9 BetrVG die Größe des Betriebsrats von der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten abhängig macht, kann die Absenkung des Wahlalters auch Auswirkungen auf die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder haben.



Virtuelle Betriebsratssitzungen auch künftig erlaubt

Infolge der Corona-Pandemie ist die Möglichkeit eingeführt worden, Betriebsratssitzungen virtuell abzuhalten. Der dafür eigens eingefügte § 129 BetrVG gilt aber nur befristet bis zum 30.6.2021. Doch auch nach diesem Zeitpunkt werden virtuelle Sitzungen weiterhin erlaubt sein, denn die Möglichkeit der Durchführung virtueller Sitzungen wird fester Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes. Video- und Telefonkonferenzen werden als Alternative zu Präsenzsitzungen also dauerhaft zulässig, wobei Präsenzsitzungen weiterhin grundsätzlich Vorrang haben sollen.

BFH-Urteil zur ersten Tätigkeitsstätte bei einer Auslandsentsendung

REISEKOSTEN. Bei einer längeren Entsendung eines Mitarbeiters ins Ausland kann in bestimmten Fällen dessen erste Tätigkeitsstätte im Ausland liegen. Ein steuerfreier Arbeitgeberersatz für die Reisen dorthin ist dann nicht möglich. Das geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs hervor.

Als „erste Tätigkeitsstätte“ gilt eine ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Von einer dauerhaften Zuordnung ist insbesondere dann auszugehen, wenn die Tätigkeit unbefristet ist, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus ausgeübt werden soll.

Für die Fahrten von Arbeitnehmern zu ihrer ersten Tätigkeitsstätte ist eine steuerfreie Kostenerstattung durch den Arbeitgeber grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt beim steuerfreien Jobticket gemäß § 3 Nr. 15 Einkommensteuergesetz.

Ist ein steuerfreier Ersatz der Reisekosten möglich?

Wo sich die erste Tätigkeitsstätte eines Beschäftigten befindet, ist nicht immer ganz leicht zu beurteilen. In einem Fall, den zunächst das Niedersächsische Finanzgericht zu entscheiden hatte, war der Kläger für einen mindestens 3-jährigen Auslandseinsatz in die USA entsandt worden. Neben einer Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber in Deutschland hatte er in den USA einen zusätzlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen.

In dem Rechtsstreit ging es vor allem darum, ob und in welcher Höhe die gewährten Reisekostenvergütungen steuerfrei bleiben können. Der Kläger war der Ansicht, dass es sich bei dem Auslandseinsatz um eine beruflich bedingte Auswärtstätigkeit handelte. Das Finanzamt ging jedoch von einem eigenständigen Arbeitsvertrag mit einer ersten Tätigkeitsstätte in den USA aus. Das Finanzgericht Niedersachsen bestätigte die Auffassung des Finanzamts.

Betriebsstätte in den USA als erste Tätigkeitsstätte

Der Bundesfinanzhof bestätigte das Urteil der Vorinstanz und gab ebenfalls dem Finanzamt Recht (BFH, Urteil v. 17.12.2020, VI R 21/18). Bei einer Auslandsentsendung ist demnach die erste Tätigkeitsstätte die ortsfeste betriebliche Einrichtung des aufnehmenden Unternehmens, welcher der Arbeitnehmer im Rahmen eines eigenständigen Arbeitsvertrags mit dem aufnehmenden Unternehmen für die Dauer der Entsendung zugeordnet ist. Somit war die Betriebsstätte in den USA für die Zeit des Auslandsaufenthalts des Arbeitnehmers seine erste Tätigkeitsstätte.

Aufgrund dessen war eine steuerfreie Erstattung der Reisekosten durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. Der Umstand, dass der Auslandseinsatz sowohl auf Veranlassung des deutschen Arbeitgebers als auch auf Veranlassung der Gastgesellschaft in den USA vorzeitig

beendet oder verlängert werden konnte, steht nach BFH-Auffassung der dauerhaften Zuordnung nicht entgegen.

Eigenständiger Arbeitsvertrag und dauerhafte Zuordnung

Gemäß dem Urteil war entgegen der Auffassung des Klägers für die Zeit der Entsendung in die USA ein gesondertes arbeitsrechtliches Regelwerk vereinbart, das sich aus den Bestimmungen des Entsendevertrags und des lokalen Arbeitsvertrags zusammensetzte. Nach Ansicht des BFH kommt es im Hinblick auf die tatsächliche Durchführung der zwischen dem Arbeitnehmer und der Gastgesellschaft getroffenen Vereinbarung insoweit nicht darauf an, ob diese Vereinbarung nach US-amerikanischem Arbeitsrecht einen wirksamen befristeten Arbeitsvertrag darstellt. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, sei die Gastgesellschaft im betreffenden Jahr als lohnsteuerlicher Arbeitgeber des Klägers anzusehen.

Eine steuerfreie Erstattung der Reisekosten kam auch nicht nach den Grundsätzen über eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung in Betracht, weil der Arbeitnehmer von seiner Ehefrau in die USA begleitet worden war. Deshalb war die Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte in den USA als Lebensmittelpunkt des Paares zu werten.



Bei einer beruflichen Entsendung ins Ausland stellt sich die Frage, ob eine steuerfreie Erstattung der Reisekosten durch den Arbeitgeber möglich ist.

Kurzfristige Beschäftigung: Wie die Zeitgrenzen auszulegen sind

RECHTSPRECHUNG. Voraussetzung für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist, dass bestimmte Zeitgrenzen nicht überschritten werden. Das Bundessozialgericht hat nun entschieden, wie die Zeitgrenzen auszulegen sind und widerspricht dabei der bisherigen Auslegung der Spitzenverbände der Sozialversicherung.

Grundsätzlich liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Tätigkeit innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet und der Mitarbeiter, falls sein Entgelt über 450 EUR im Monat liegt, nicht berufsmäßig beschäftigt ist. Kurzfristig Beschäftigte sind beitragsfrei in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Zu beachten ist, dass derzeit aufgrund einer Corona-Sonderregelung verlängerte Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen gelten (lesen Sie dazu den untenstehenden Info-Kasten).

Bisherige Unterscheidung nach den Wochenarbeitstagen

In den Geringfügigkeits-Richtlinien haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die jeweilige Anwendung des Zeitraums von 3 Monaten und des Zeitraums von 70 Arbeitstagen davon abhängig gemacht, an wie vielen Tagen die Aushilfe pro Woche arbeitet.

Von dem 3-Monatszeitraum ist demnach auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen pro Woche ausgeübt wird. Bei einem wöchentlichen Arbeitseinsatz an weniger als 5 Tagen ist gemäß den Geringfügigkeits-Richtlinien eine Beschäftigung dann kurzfristig, wenn die Tätigkeit nicht länger als 70 Arbeitstage dauert.

Zeitgrenzen: Neue Auslegung durch das Bundessozialgericht

Dieser Auslegung der Spitzenverbände der Sozialversicherung hat das Bundessozialgericht in einer Entscheidung im November vergangenen Jahres widersprochen (Urteil v. 24.11.2020, B 12 KR 34/19 R). Es entschied, dass die Zeitgrenze von 3 Monaten und die Zeitgren-

ze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind und dass keine Differenzierung nach Wochenarbeitstagen erfolgen darf.

Bundessozialgericht beruft sich auf den Wortlaut der Vorschrift

Das Bundessozialgericht hat sich auf den Wortlaut der Regelung in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV berufen. Demnach stehen die beiden Alternativen der nach Monaten oder nach Arbeitstagen berechneten zeitlichen Begrenzung ohne weitere Einschränkung gleichwertig nebeneinander. Aufgrund der Verknüpfung durch das Wort „oder“ liegt nach Ansicht des Bundessozialgerichts eine kurzfristige Beschäftigung immer dann vor, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist.

Eine Abgrenzung durch zusätzliche Anknüpfung an die Verteilung der Arbeitstage im Kalenderjahr oder die Anzahl der Wochenarbeitstage sehe der Wortlaut nicht vor. Ihm sei nicht zu entnehmen, dass bei einer betriebsüblichen

5-Tage-Woche allein die monatliche Begrenzung herangezogen werden dürfte, entschied das Gericht.

Auch die Gesetzeshistorie und die Rechtsprechung liefern nach Auffassung des Bundessozialgerichts keine Argumente für die unterschiedliche Behandlung der Zeitgrenzen. Das Bundessozialgericht wies außerdem darauf hin, dass der zwischen den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger vereinbarten Geringfügigkeits-Richtlinien keine für die Gerichte bindende Wirkung zukomme.

Was das Urteil für die Arbeitgeber bedeutet

Befristete Beschäftigungen sind in Zukunft nach der Vorgabe des Bundessozialgerichts zu beurteilen, wonach die Zeitgrenzen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV gleichwertig sind. Insofern sind Beschäftigungen unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage pro Woche immer auch kurzfristig, wenn sie zwar länger als 3 Monate, aber nicht länger als 70 Arbeitstage im laufenden Kalenderjahr ausgeübt werden. Das gilt natürlich auch im umgekehrten Fall, wenn eine Beschäftigung mehr als 70 Arbeitstage, aber nicht länger als 3 Monate dauert.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich bereits darauf verständigt, dem Urteil des Bundessozialgerichts zu folgen. Die Geringfügigkeits-Richtlinien sollen entsprechend überarbeitet werden.

INFO

Verlängerte Zeitgrenzen bis Ende Oktober 2021

Momentan gelten aufgrund einer Corona-Sonderregelung vorübergehend neue Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen: Noch bis Ende Oktober 2021 können kurzfristig Beschäftigte 4 Monate (anstatt 3 Monate) oder 102 Arbeitstage (anstatt 70 Arbeitstage) sozialversicherungsfrei beschäftigt werden.

Zu beachten ist: In den Fällen, in denen eine kurzfristige Beschäftigung über den 31.10.2021 hinaus andauert, ist die Beschäftigung ab dem 1.11.2021 wieder nach der Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen zu beurteilen. Etwas anderes würde gelten, wenn in der Zwischenzeit beschlossen würde, dass die verlängerten Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung auch über Oktober 2021 hinaus weiter gelten sollen, wofür es derzeit jedoch keine Anhaltspunkte gibt.

Ende der Homeofficepflicht: Was Arbeitgeber beachten müssen

ARBEITSSCHUTZ. Am 30.6.2021 endet die Regelung zur Homeofficepflicht. Dagegen soll die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in abgeänderter Form verlängert werden, was zur Folge hat, dass die Corona-Testpflicht für Betriebe vorerst weiter gilt.

In § 28b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz heißt es: „Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.“

Diese sog. Homeofficepflicht gilt befristet bis zum 30.6.2021, eine Verlängerung ist nicht geplant. Welche Folgen hat dies nun für die Arbeitgeber?

Homeoffice ab Juli wieder freiwillige Angelegenheit

Das bedeutet: Ab dem 1.7.2021 ist es wieder die freie Entscheidung der Arbeitgeber, ob sie ihren Beschäftigten einen Homeofficearbeitsplatz anbieten oder nicht. Mit dem Ende der Regelung zur

Homeofficepflicht dürfen Arbeitgeber die Anwesenheit der Mitarbeiter im Büro wieder einfordern. Jedoch sind Unternehmen nicht dazu gezwungen, ab Juli direkt wieder alle Mitarbeiter ins Büro zurückzubeordern. Auch eine schrittweise Rückkehr kommt infrage. Das Homeofficeangebot kann auch freiwillig verlängert werden.

Grundsätzlich kein Anspruch für Arbeitnehmer auf Homeoffice

Mit dem Ende der Homeofficepflicht wird auch der Grundsatz, dass Arbeitnehmer in Deutschland keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben, wieder aktuell. Der Arbeitgeber kann kraft seines Weisungsrechts den Arbeitsort bestimmen und den Wunsch eines Arbeitnehmers auf Homeoffice ablehnen. Eine Begründung für eine solche Ablehnung ist nicht notwendig.

Ab Juli 2021 können die Beschäftigten einen Homeofficearbeitsplatz auch nicht mehr mit Hinweis auf das Infektionsschutzgesetz beanspruchen. Mitarbeiter, die gerne von zu Hause aus arbeiten möchten, sind dann also wieder auf das Entgegenkommen ihres Chefs bzw. auf betriebliche Lösungen angewiesen.

Falls vertraglich bzw. in einer Betriebsvereinbarung die Möglichkeit vorgesehen ist, dass die Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten, können sich die Beschäftigten darauf berufen und einen Homeofficearbeitsplatz einfordern.

Heimarbeit nicht gegen den Willen des Mitarbeiters

Und was gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber einen Mitarbeiter (weiterhin) im Homeoffice arbeiten lassen möchte, dieser aber lieber wieder vom Homeoffice ins Büro zurückkehren will? Wie aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hervorgeht, darf ein Mitarbeiter nicht gegen seinen Willen zum Arbeiten von zu Hause aus gezwungen werden (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 10.10.2018, 17 Sa 562/18).

Demnach reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers allein nicht aus, um einseitig und ohne Zustimmung des Mitarbeiters Heimarbeit anordnen zu können. Das bedeutet auch, dass Arbeitnehmer nicht gegen ihren Willen im Homeoffice arbeiten müssen.

Corona-Testpflicht für Betriebe gilt vorerst weiter

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung soll in abgeänderter Form bis zum 30.9.2021 verlängert werden. Das bedeutet, dass grundlegende Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen vorerst weiter zu beachten sind. Das gilt unter anderem für die Durchführung von Hygienekonzepten und für die Vorgaben zur Kontaktreduzierung in den Betrieben. Außerdem werden Arbeitgeber auch über Ende Juni hinaus dazu verpflichtet sein, ihren Beschäftigten 2-mal wöchentlich einen Corona-Test anzubieten.



Präsenz im Büro: Ende Juni endet die Pflicht für Arbeitgeber, den Büromitarbeitern Homeoffice anzubieten. Wie werden die Unternehmen damit umgehen?

Wie sich das Recruiting in der Corona-Krise entwickelt hat

STUDIE. Trotz Corona-Krise, Homeoffice und zunehmender Digitalisierung bleibt die Recruitingqualität deutscher Arbeitgeber auf hohem Niveau. Wie eine neue Studie zeigt, haben viele Unternehmen die Benutzerfreundlichkeit ihrer Stellenanzeigen verbessert und die Kommunikation mit den Bewerbern beschleunigt.

Die Best-Recruiters-Studie 2020/21 der Career Institut & Verlag GmbH zeigt: Die Recruitingqualität deutscher Arbeitgeber bleibt trotz Pandemie, Homeoffice und zunehmender Digitalisierung der Einstellungs- und Arbeitsprozesse auf konstant hohem Niveau. Von insgesamt 100 möglichen Punkten erreichen die Unternehmen durchschnittlich 56 Punkte, im Vorjahr waren es 57. Während der Corona-Krise entstanden im Bereich Recruiting also kaum qualitative Einbußen. Der Fokus in den einzelnen Bereichen der Erhebung hat sich jedoch etwas verschoben.

Schnelle Reaktion auf Bewerberanfrage

An jeden der 409 im Rahmen der Studie getesteten Arbeitgeber wurde eine E-Mail-Anfrage verschickt, worin sich ein Interessent nach längerfristigem Telearbeiten erkundigte. Das Ergebnis: Knapp die Hälfte der Unternehmen (47 %) meldete sich innerhalb von 3 Werktagen. 86 % der HR-Verantwortlichen beantworteten die Frage konkret und transparent. Im Vorjahr lag die Rücklaufquote innerhalb von 3 Werktagen noch bei 33 %. Insgesamt haben die Arbeitgeber also schneller auf die Anfrage reagiert.

Außerdem wird deutlich: In Zeiten des Social Distancing legen Arbeitgeber offenbar besonderen Wert auf den persönlichen – wenn auch nur virtuellen – Kontakt mit Stellenkandidaten. Auch

beim Thema Mobile Recruiting sind die Arbeitgeber in Deutschland auf einem guten Weg: 84 % der Studienteilnehmer bieten eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey.

Recruiting über Social Media

Während der Corona-Pandemie sind die sozialen Medien für das Recruiting und die Präsentation als Arbeitgeber besonders wichtig. Sie ermöglichen es, trotz Social Distancing ein Gefühl der persönlichen Nähe herzustellen. In der Kategorie Social Web erreichen Deutschlands Arbeitgeber durchschnittlich 62 % der möglichen Punkte.

Der aktuellen Studie zufolge nutzen die Unternehmen im Durchschnitt 4,9 Social-Media-Plattformen für das Recruiting und Employer Branding. Dabei werden die Business-Plattformen Xing und LinkedIn mit jeweils 90 % am häufigsten verwendet. Auf Kununu sind mittlerweile rund 70 % der Arbeitgeber aktiv. Die Anzahl der Unternehmen, die regelmäßig Informationen für Bewerber posten, stieg auf LinkedIn um 17 Prozentpunkte, auf Instagram und Twitter jeweils um 6 Prozentpunkte.

Benutzerfreundlichkeit der Stellenanzeigen verbessert

Eine Stellenanzeige gilt dann als gelungen, wenn Jobsuchende darin schnell und einfach alle für sie relevanten Informationen finden. Insgesamt wurden in

dieser Kategorie 61 % der Punkte erreicht, im Vorjahr lag der Wert noch bei 44 %. Der deutliche Zuwachs um 17 Prozentpunkte zeigt, dass die Arbeitgeber erkannt haben, dass Informationen für Bewerber heutzutage auf den Punkt gebracht und benutzerfreundlich aufbereitet werden sollten.

Arbeitsmodelle werden oftmals nicht nach außen kommuniziert

In der Best-Recruiters-Studie 2020/21 wurde erstmals der neue Index „Krisenfestigkeit“ eingeführt. Ein zentraler Aspekt des Index bezieht sich auf die Arbeitsgestaltung, welche die Unternehmen nach außen kommunizieren und auf die Frage, inwieweit die Unternehmen dabei den heutigen Anforderungen von Stellenkandidaten entsprechen.

So erwähnen 23 % der Studienteilnehmer Gleitzeitmodelle auf ihrer Karriere-Website und 14 % Vertrauensarbeitszeit. 44 % der Arbeitgeber gehen außerdem auf das Thema Homeoffice bzw. Remote Working ein – dieser Wert verdeutlicht, dass es hier noch Verbesserungspotenzial gibt. Wenn Unternehmen ihren Beschäftigten solche flexiblen Arbeitsmodelle anbieten, dann sollte dies auch auf der Karrierewebsite oder direkt in den Stellenanzeigen des Unternehmens thematisiert werden.

Wer sind aktuell die Top-Recruiter?

Im Rahmen der Best-Recruiters-Studie wurden auch dieses Jahr wieder die Top-Recruiter in Deutschland gekürt. Den 1. Platz im Gesamtranking sicherte sich das Chemieunternehmen Altana. Zum zweiten Mal in Folge belegt Altana auch den 1. Platz der Branche Chemie. Auf den Plätzen 2 und 3 im Gesamtranking der Top-Recruiter landeten der Personaldienstleister Randstad Deutschland und der Versandhändler Otto.

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