

Nr. 02 / Februar 2021



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

Elterngeld wird flexibler und partnerschaftlicher .....	2
Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit.....	2
Kündigung wegen Entwendens von Desinfektionsmittel rechtmäßig.....	3
Betriebsbedingte Kündigung? Hinweis auf "Corona" reicht nicht.....	4
Überlassung eines Jobtickets zur Verringerung der Parkplatznot: Kein lohnsteuerpflichtiger Sachbezug.....	5
VERANSTALTUNGEN .....	6
Reihe: Das digitale Büro .....	6
„GoBD & Verfahrensdokumentationen“ .....	6
„Elektronische Rechnungen: ZUGFeRD, XRechnung und Co.“ .....	6
„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“ ..	6
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“ .....	6
„IHK-Kompakt: Wie nenne ich mein Unternehmen?“ .....	6

## **Elterngeld wird flexibler und partnerschaftlicher**

Das Bundesfamilienministerium will das Elterngeld vereinfachen. Die Regelungen sollen zum 1. September 2021 in Kraft treten.

Für Eltern in Teilzeit enthält das Gesetz zahlreiche Verbesserungen: Die zulässige Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben. Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) bezogen werden. Diese Ausweitung des Arbeitszeitkorridors ist Arbeitnehmer- und Arbeitgeberfreundlich, denn drei bis vier volle Tage erleichtern die Arbeitsorganisation. Zudem wird der Partnerschaftsbonus flexibler und Eltern sollen nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen. Das erspart Eltern, Elterngeldstellen und Betrieben jede Menge Bürokratie.

**Praxistipp:** Mehr zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie allgemeine Informationen zum Elterngeld finden Sie [hier](#).

Quelle: PM des BMFSFJ vom 29. Januar 2021

## **Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit**

Die geltende Berufskrankheitenliste ([Anlage 1](#) zur Berufskrankheiten-Verordnung) enthält unter der Nr. 3101 die Bezeichnung "Infektionskrankheiten". Dies schließt auch eine Erkrankung durch Covid-19 ein. Aber Achtung: Die Berufskrankheit gilt nicht uneingeschränkt, sondern ist auf bestimmte Berufs- und Tätigkeitsfelder beschränkt. Nach der Definition in der Verordnung ist Voraussetzung, dass der Versicherte "im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war."

Nach der Definition können Tätigkeiten außerhalb des Gesundheitsdienstes, der Wohlfahrtspflege bzw. außerhalb von Laboratorien also nur dann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn ein mit diesen Tätigkeiten vergleichbar hohes Infektionsrisiko bestanden hat. Dieses Infektionsrisiko muss sich in entsprechend hohen Erkrankungszahlen bezogen auf eine Branche niedergeschlagen haben; eine Gefährdung in einzelnen Betrieben reicht nicht aus.

Der Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (ÄSB) hat orientierend geprüft, ob nach aktuellem wissenschaftlichen Kenntnisstand weitere Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche identifiziert werden können, die diese Voraussetzungen erfüllen. Seiner Prüfung hat der ÄSB die aktuelle epidemiologische Literatur sowie Routinedaten der gesetzlichen Krankenversicherung zur Häufigkeit von COVID-19-Erkrankungen zugrunde gelegt. Im Ergebnis haben die bisherigen Untersuchungen das deutlich erhöhte COVID-19-Erkrankungsrisiko bei Beschäftigten im Gesundheitswesen bestätigt. Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich keine anderen Tätigkeiten identifizieren, für die sich konsistent und wissenschaftlich belastbar ein vergleichbar hohes COVID-19-Erkrankungsrisiko gezeigt hat.

Es lässt sich nicht ausschließen, dass auf der Grundlage einer verbreiterten und differenzierteren epidemiologischen Studienlage zu einem späteren Zeitpunkt erhöhte Risiken für konkrete Berufstätigkeiten gefunden werden können. Diesbezüglich erarbeitet der ÄSB derzeit konkrete Vorschläge für vertiefende aussagekräftigere Forschungsansätze. So besteht z.B. erheblicher Forschungsbedarf zum COVID-19-Erkrankungsrisiko in Schlachthöfen. Dies begründet sich mit der hohen Fallzahl von SARS-CoV-2-Infektionen in mehreren Großschlachtereien, die bislang nur unzureichend epidemiologisch untersucht wurden.

Quelle: PM des BMAS vom 6. Januar 2021

### **Kündigung wegen Entwendens von Desinfektionsmittel rechtmäßig**

Das LArbG Düsseldorf hat die Kündigung eines Mitarbeiters, der ein Liter Desinfektionsmittel entwendet hatte, auch ohne vorherige Abmahnung als rechtmäßig angesehen.

Der Kläger war seit dem Jahr 2004 bei der Beklagten als Be- und Entlader sowie Wäscher für die Firmenfahrzeuge beschäftigt. Die Wäsche der Wagen erfolgte in Nachtschicht mit sechs bis sieben Kollegen, wobei der Kläger seinen Wagen in der Nähe des Arbeitsplatzes abstellen konnte. Bei einer stichprobenartigen Kontrolle fand der Werkschutz im Kofferraum des Klägers eine nicht angebrochene Plastikflasche mit einem Liter Desinfektionsmittel und eine Handtuchrolle. Der Wert des Desinfektionsmittels betrug zum damaligen Zeitpunkt ca. 40 Euro. Es kam damals bei der Beklagten immer wieder vor, dass Desinfektionsmittel aus den Waschräumen entwendet wurde. Der Personalausschuss des Betriebsrats stimmte der fristlosen Kündigung des Klägers nach Befragung von Zeugen abschließend zu. Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner Klage. Er habe sich während der Arbeit jede Stunde zu seinem Fahrzeug begeben, um die Hände zu desinfizieren und abzutrocknen. Er habe das Mittel für sich und eventuell seine Kollegen verwenden wollen, zumal dieses in den Waschräumen nicht immer verfügbar gewesen sei. Bei der Ausfahrt habe er an die Sachen im Kofferraum nicht mehr gedacht. Er müsse kein Desinfektionsmittel stehen, weil seine Frau in der Pflege arbeite und die Familie über sie ausreichend versorgt sei. Die Arbeitgeberin hat behauptet, dass der Kläger dem Werkschutz gesagt habe, dass er das Desinfektionsmittel habe mitnehmen dürfen, um sich unterwegs die Hände zu desinfizieren. Sie habe mit Aushängen im Sanitärbereich darauf hingewiesen, dass das Mitnehmen von Desinfektionsmitteln eine fristlose Kündigung und Anzeige zur Folge habe.

Das ArbG sowie die Berufsinanz haben die Klagen abgewiesen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Die Einlassungen des Klägers seien nicht glaubhaft. Das Landesarbeitsgericht gehe davon aus, dass der Kläger sich das Desinfektionsmittel zugeeignet habe, um es selbst zu verbrauchen. Wenn er es während der Schicht habe benutzen wollen, hätte es nahe gelegen, das Desinfektionsmittel auf den Materialwagen am Arbeitsplatz zu stellen, zumal in der Nacht nur sechs bis sieben Kollegen arbeiteten. Es sei zudem nicht nachvollziehbar, dass er das Desinfektionsmittel auch für die Kollegen verwenden wollte, denn weder hatte er ihnen gesagt, wo er das Desinfektionsmittel aufbewahrt noch ihnen den Autoschlüssel gegeben, damit sie es benutzen können. Schließlich sei die aufgefundene Flasche nicht angebrochen gewesen. Auch in Ansehung der langen Beschäftigungszeit sei keine vorherige Abmahnung erforderlich. Der Kläger habe in einer Zeit der Pandemie, als Desinfektionsmittel Mangelware war und in

Kenntnis davon, dass auch die Beklagte mit Versorgungsengpässen zu kämpfen hatte, eine nicht geringe Menge Desinfektionsmittel entwendet. Damit habe er zugleich in Kauf genommen, dass seine Kollegen leer ausgingen. In Ansehung dieser Umstände habe ihm klar sein müssen, dass er mit der Entwendung von einem Liter Desinfektionsmittel den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdete. Auch die Interessenabwägung fiel angesichts dieser Umstände zu Lasten des Klägers aus.

ArbG Mönchengladbach, Urteil vom 01. Juli 2020, 6 Ca 632/20

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf v. 14. Januar 2021

**Praxistipp:** Da Desinfektionsmittel zur damaligen Zeit Mangelware war, ist die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers auch ohne vorherige Abmahnung als wirksam angesehen worden.

### **Betriebsbedingte Kündigung? Hinweis auf "Corona" reicht nicht**

Allein der Hinweis auf „Corona“ oder auf einen mit der Pandemie im Zusammenhang stehenden Umsatzrückgang genügt nicht, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin klargestellt.

Auch in Zeiten der Pandemie muss ein Arbeitgeber anhand seiner konkreten Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang und eine Senkung beim Personalbedarf zu erwarten sind.

Betriebsbedingte Kündigungen müssen auf einer unternehmerischen Entscheidung beruhen, wie etwa Umstrukturierungsmaßnahmen oder Digitalisierung der Abläufe, die zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit führen. Eine solche Unternehmerentscheidung muss der Arbeitgeber auch nicht begründen. Wenn er aber pauschal erklärt, es habe auf Grund von Pandemie starke Umsatzeinbußen gegeben und er habe nicht anders reagieren können als Arbeitsverhältnisse zu kündigen, ist es keine unternehmerische Entscheidung, die eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen würde. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies zwar gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Betriebsbedingte Kündigungen sind aber auch nach Einführung von Kurzarbeit möglich. Es müssen aber weitere dauerhaften Ursachen neben den vorübergehenden Auswirkungen der Pandemie treten. Zudem muss der Arbeitgeber darlegen, warum keine mildereren Mittel zum Personalabbau vorhanden sind.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 5. November 2020, 38 Ca 4569/20

**Praxistipp:** Die Anforderungen an eine betriebsbedingte Kündigung sind hoch. Mehr Informationen dazu finden Sie in unserem Infoblatt → A20 „[Kündigungsschutz und Kündigungsgründe](#)“, [Kennzahl 2353](#).

## **Überlassung eines Jobtickets zur Verringerung der Parkplatznot: Kein lohnsteuerpflichtiger Sachbezug**

Die Überlassung eines Jobtickets im Rahmen einer sogenannten Mobilitätskarte, die in erster Linie auf die Beseitigung der Parkplatznot auf den von der Arbeitgeberin unterhaltenen Parkplätzen gerichtet ist, stellt bei den Mitarbeitenden keinen lohnsteuerpflichtigen Sachbezug dar. Dies hat das Hessische Finanzgericht entschieden.

Geklagt hatte eine Arbeitgeberin, auf deren für Mitarbeitende kostenlos zur Verfügung gestellten Parkplätzen ein extremer Parknotstand bestand. Im Rahmen eines Parkraumbewirtschaftungskonzepts bot sie ihren Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit einem Verkehrsverbund ein sog. Jobticket an. Dabei wurden die mit dem Verkehrsverbund ausgehandelten niedrigen Preise voll an die Beschäftigten weitergegeben. Das von den Beschäftigten zu zahlende Entgelt wurde monatlich über die Lohnabrechnung eingezogen. Das Finanzamt wertete den sich aus diesem System ergebenden Preisvorteil als Sachbezug und geldwerten Vorteil im lohnsteuerlichen Sinn und nahm die Arbeitgeberin – hier die Klägerin – im Wege eines Lohnsteuerhaftungsbescheides in Anspruch.

Das FG gab der Klage dagegen statt. Es handele sich bei der verbilligten Überlassung der Jobtickets nicht um einen lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn. Das Jobticket stelle nämlich keine Prämie oder Belohnung für eine Arbeitsleistung dar, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber erbringe. Vielmehr habe die Arbeitgeberin die Mobilitätskarte angeboten, um die Beschäftigten zur Nutzung des ÖPNV zu motivieren und so die angespannte Parkplatzsituation zu entschärfen. Dass diese Maßnahme für die Beschäftigten das verbilligte Jobticket als positiven Reflex nach sich ziehe, spiele keine entscheidende Rolle. Im Übrigen seien auch die Parkplätze kostenfrei zur Verfügung gestellt worden, ohne dass dies eine Lohnversteuerung nach sich gezogen hätte.

FG Kassel, Urteil vom 25.11.2020, 12 K 2283/17

Quelle: Pressemitteilung des FG Kassel v. 05.02.2021

## VERANSTALTUNGEN

### **Reihe: Das digitale Büro**

Wie führte ich das digitale Büro rechtssicher? Eine Frage, die sich viele Unternehmen stellen. Gemeinsam mit der Steuerberaterkammer des Saarlandes wollen wir im Rahmen unserer unentgeltlichen Webinar-Reihe darauf Antworten geben. Ihr Referent ist: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an den einzelnen oder allen Terminen.

#### **„GoBD & Verfahrensdokumentationen“**

**Donnerstag, 25. Februar 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis 24.02.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

#### **„Elektronische Rechnungen: ZUGFeRD, XRechnung und Co.“**

**Mittwoch, 21. April 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis 20.04.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

#### **„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“**

**Montag, 28. Juni 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis 27.06.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

#### **„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“**

**Dienstag, 2. November 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

#### **„IHK-Kompakt: Wie nenne ich mein Unternehmen?“**

**Mittwoch, 24. Februar 2021, 10.00 - 11.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Herr Ass. iur. Georg Karl, IHK Saarland, zeigt Ihnen im Rahmen unserer Vortragsreihe IHK-Kompakt auf, wie Sie einen möglichst rechtssicheren Namen finden und welchen Spielraum Sie bei der Auswahl haben. Denn: Neben Marketingaspekten sind bei der Auswahl auch rechtliche Vorgaben und Regeln einzuhalten.

Anmeldungen bis 23.02.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

## Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

*Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*

## Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.-Ident.- Nummer: DE 138117020