

Nr. 03 / März 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verlängert.....	2
Erleichterter Zugang zur Grundsicherung verlängert.....	2
LAG Düsseldorf: Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub.....	3
Tankgutscheine und Werbeeinnahmen statt Arbeitslohn sind beitragspflichtig	3
Krankengeld kann Elterngeld Plus reduzieren.....	4
Höchst Arbeitszeit bei mehreren Verträgen mit demselben Arbeitgeber.....	4
VERANSTALTUNGEN	6
Reihe: Das digitale Büro	6
„Elektronische Rechnungen: ZUGFeRD, XRechnung und Co.“	6
„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“ ..	6
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	6
„Insolvenz und Corona“	6
„Das neue Wohnungseigentumsgesetz – Auswirkungen für Verwalter, Eigentümer, Vermieter und Mieter“	7

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verlängert

Das Bundeskabinett hat die [am 15. März 2021 auslaufende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) bis einschließlich 30. April 2021 verlängert und ergänzt.

Weiterhin gilt:

- die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Angebot von Homeoffice, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- die Reduktion der Personenbelegung in gemeinsam genutzten Räumen durch Vorgabe einer Mindestfläche von 10m² pro Person.
- die Einteilung in feste, möglichst kleine Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten.
- die Verpflichtung zur Bereitstellung und Benutzung hochwertiger Masken.

Neu aufgenommen wurde eine Bestimmung zu den betrieblichen Hygienekonzepten, und dass im Regelfall medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssen. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten des [BMAS](#).

Erleichterter Zugang zur Grundsicherung verlängert

Der vereinfachte Zugang zur Grundsicherung wird verlängert: Der Bundesrat hat dem Sozialschutzpaket III abschließend zugestimmt. Damit können diejenigen, die unter den wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie leiden, über den 31. März 2021 hinaus bis zum 31. Dezember 2021 Unterstützung erhalten.

Das bedeutet, dass weiterhin die tatsächlichen Unterkunftskosten übernommen werden und die Vermögensprüfung nur eingeschränkt durchgeführt wird. Auch die erleichterte Vermögensprüfung im Kinderzuschlag wird bis Ende dieses Jahres verlängert.

Mit der Einmalzahlung von 150 Euro unterstützt die Bundesregierung die Leistungsberechtigten zudem dabei, coronabedingte zusätzliche oder erhöhte Ausgaben zu finanzieren, etwa Tests, Schutzmasken oder Desinfektionsmittel. Die Kinder der Leistungsberechtigten erhalten einen Kinderbonus in gleicher Höhe.

Mit dem Sozialschutzpaket III werden außerdem Sonderregelungen für die gemeinschaftliche Mittagsverpflegung in Schulen, Kindertagesstätten und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen verlängert.

Die Einschränkungen des öffentlichen Lebens infolge der Pandemie bedeuten auch für selbstständig künstlerisch und publizistisch Tätige sowie ihre Auftraggeber starke wirtschaftliche und soziale Belastungen. Deshalb wird für sie der Versicherungsschutz in der Künstlersozialversicherung sichergestellt, auch wenn im Jahr 2021 das notwendige Mindesteinkommen von 3.900 Euro nicht erwirtschaftet wird.

Weitere Informationen zur Grundsicherung und zur Antragsstellung finden Sie in den [FAQs der Bundesagentur für Arbeit](#) und in den [FAQs des Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#).

LAG Düsseldorf: Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Das LAG Düsseldorf (Urteil vom 12. März 2021, 6Sa 824/20) hat entschieden, dass Kurzarbeit Null zu einer Kürzung des Urlaubsanspruches führt. Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die ihren vollen Urlaubsanspruch geltend machte. Sie hat die Ansicht vertreten, die Kurzarbeit habe keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche. Konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers, sondern im Interesse des Arbeitgebers. Da die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig beendet werden kann, fehle es an einer Planbarkeit der freien Zeit.

Das LAG hat sich dieser Auffassung nicht angeschlossen: Aufgrund der Kurzarbeit Null in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 hat die Klägerin in diesem Zeitraum keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erworben. Der Jahresurlaub 2020 steht ihr deshalb nur anteilig im gekürzten Umfang zu. Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Quelle: PM des OLG Düsseldorf vom 12. März 2021

Praxistipp: Das LAG Düsseldorf ist damit das erste Gericht, dass in Sachen Urlaubskürzung aufgrund von coronabedingter Kurzarbeit im Sinne des Arbeitgebers entschieden hat.

Tankgutscheine und Werbeeinnahmen statt Arbeitslohn sind beitragspflichtig

Tankgutscheine über einen bestimmten Euro-Betrag und Einnahmen aus der Vermietung von Werbeflächen auf privaten PKWs, die als neue Gehaltsanteile an Stelle des Bruttoarbeitslohns erzielt werden, sind sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt und unterliegen der Beitragspflicht. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden.

Vereinbart ein Arbeitgeber mit der Belegschaft einen teilweisen Lohnverzicht und gewährt im Gegenzug an Stelle des Arbeitslohns Gutscheine und zahlt Miete für Werbeflächen auf den PKWs der Belegschaft, handelt es sich dabei sozialversicherungsrechtlich um Arbeitsentgelt. Dieses umfasst grundsätzlich alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden geldwerten Vorteile. Ein solcher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn der ursprüngliche Bruttoarbeitslohn rechnerisch fortgeführt wird und die Tankgutscheine und Werbeeinnahmen als "neue Gehaltsanteile" angesehen werden. Demzufolge kommt es nicht darauf an, dass die Werbeeinnahmen auf eigenständigen Mietverträgen mit der Belegschaft beruhen.

Die Beitragspflicht der Tankgutscheine entfiel auch nicht ausnahmsweise. Bei ihnen handelte es sich nicht um einen Sachbezug, weil sie auf einen bestimmten Euro-Betrag lauteten und als Geldsurrogat teilweise an die Stelle des wegen Verzichts ausgefallenen Bruttoverdienstes getreten waren. Die steuerrechtliche Bagatellgrenze von 44 Euro im Monat kommt daher nicht zur Anwendung.

Quelle: Pressemitteilung des BSG Nr. 5/2021 vom 24. Februar 2021

Krankengeld kann Elterngeld Plus reduzieren

Elterngeld Plus wird Eltern gezahlt, die ihr Kind gemeinsam erziehen und frühzeitig wieder eine Teilzeitarbeit aufnehmen. Fällt das Einkommen eines Elternteils aus einer Teilzeittätigkeit während des Bezugs von Elterngeld Plus krankheitsdingt weg, wird das ersatzweise gezahlte Krankengeld auf das Elterngeld Plus angerechnet. Dadurch kann sich das Elterngeld Plus bis auf das Mindestelterngeld reduzieren. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden.

Die Klägerin hatte nach der Geburt ihres Sohnes im Juli 2015 ihre Erwerbstätigkeit in Teilzeit fortgeführt und ab dem 5. Lebensmonat des Kindes Elterngeld Plus beantragt. Krankheitsbedingt bezog sie ab dem 9. Lebensmonat kein Gehalt, sondern Krankengeld, das der Beklagte in vollem Umfang auf das Elterngeld Plus der Klägerin anrechnete. Durch die Anrechnung verminderte sich ihr Elterngeld für den 9. Lebensmonat ihres Kindes. Für den 10. bis 12. Lebensmonat erhielt sie nur noch den gesetzlichen Mindestbetrag von jeweils 150 Euro.

Das Bundessozialgericht hat die klagabweisende Entscheidung des Landessozialgerichts bestätigt. Krankengeld wird auf das Elterngeld Plus in gleicher Weise angerechnet wie auf das Basiselterngeld (§ 4 Abs 3 Satz 1 BEEG idF des Gesetzes vom 18.12.2014). Das Elterngeld Plus fördert Eltern, die ihr Kind gemeinsam erziehen und frühzeitig wieder eine Teilzeitarbeit aufnehmen durch eine Verdoppelung der Bezugsdauer mit einer Begrenzung des Elterngeld Plus auf die Hälfte des Basiselterngeldes, das den Eltern zustehen würde, wenn sie während des Elterngeldbezugs keine Einnahmen hätten. Eine zusätzliche Förderung durch den Verzicht auf eine Anrechnung von Krankengeld bei Ausfall des nach der Geburt erzielten Einkommens sieht das Gesetz hingegen nicht vor.

BSG, Urteil vom 18. März 2021, B 10 EG 3/20 R

Höchstarbeitszeit bei mehreren Verträgen mit demselben Arbeitgeber

Hat ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen, gilt die tägliche Mindestruhezeit für die Verträge zusammen genommen und nicht für jeden der Verträge für sich genommen. Dies hat der EuGH entschieden.

Zum Sachverhalt: Eine Akademie in Rumänien hatte für ein Forschungsprojekt Mitarbeiter auf Grundlage mehrerer Verträge beschäftigt. Diese hatten ihre Arbeitsstunden zusammengerechnet und so die Obergrenze von 13 Stunden überschritten, die von Behörde, die das Projekt verwaltete, vorgegeben war.

Das mit der Rechtssache befasste Tribunalul București (Landgericht Bukarest) hat den EuGH angefragt, ob die in Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vorgesehene tägliche Mindestruhezeit, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammen genommen oder für jeden dieser Verträge für sich genommen gilt.

Der EuGH führt aus, dass die Arbeitszeitrichtlinie den Begriff „Arbeitszeit“ als jede Zeitspanne definiert, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit „jedem Arbeitnehmer“ pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Im Übrigen ist die „Ruhezeit“ als jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit definiert. „Ruhezeit“ und „Arbeitszeit“ sind somit Begriffe, die einander ausschließen, und die Arbeitszeitrichtlinie sieht keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vor.

Die Anforderung der Arbeitszeitrichtlinie, dass jedem Arbeitnehmer täglich mindestens elf zusammenhängende Ruhestunden gewährt werden, kann jedoch nicht erfüllt werden, wenn diese Ruhezeiten für jeden Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber getrennt geprüft werden.

In einem solchen Fall könnten die Stunden, die im Rahmen eines Vertrags als Ruhezeiten angesehen werden, nämlich, wie in der dem Gerichtshof vorgelegten Rechtsache, im Rahmen eines anderen Vertrags Arbeitszeiten darstellen. Da jedoch ein und derselbe Zeitraum nicht gleichzeitig als Arbeitszeit und als Ruhezeit eingestuft werden kann, sind die Arbeitsverträge, die ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber geschlossen hat, folglich zusammen zu prüfen.

Der Gerichtshof ist daher der Ansicht, dass die tägliche Mindestruhezeit, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammen genommen und nicht für jeden dieser Verträge für sich genommen gilt.

EuGH, Urteil vom 17. März 2021, C-585/19

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.

„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 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 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 oder per [Direktlink](#).

„Insolvenz und Corona“

Donnerstag, 22. April 2021, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Die zu Beginn der Corona-Pandemie ausgesetzten Insolvenzantragspflichten für bestimmte zahlungsunfähige und überschuldete Unternehmen ist derzeit bis zum 30.4.2021 ausgesetzt. Die Verlängerung bedeutet, dass die Insolvenzgründe und auch die Insolvenzantragspflichten selbst in Kraft bleiben. Lediglich die Pflicht zur Antragstellung wurde unter bestimmten Bedingungen für bestimmte insolvenzreife Unternehmen ausgesetzt.

Deshalb ist jeder Unternehmer gut beraten, die Insolvenzgründe zu kennen und zu überwachen, insbesondere wenn es darum geht, rechtzeitig die Weichen in Richtung außergerichtliche bzw. gerichtliche Sanierung zu stellen. Die Regelungen des COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetzes sowie die Insolvenzgründe sind Gegenstand des Webinars.

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Heimes und Müller Rechtsanwälte, Saarbrücken

Anmeldungen bis 21.04.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

**„Das neue Wohnungseigentumsgesetz – Auswirkungen für Verwalter, Eigentümer, Vermieter und Mieter“
Donnerstag, 06.05.2021, 14:00 - 16:00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Referent: RA Dr. Gerhard Kallenborn, STOPP | PICK | ABEL | KALLENBORN, Saarbrücken

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

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

E-Mail: 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

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: 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, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.-Ident.- Nummer: DE 138117020