by PERSONALWISSEN

# PERSONAL AKTUELL

KALENDERWOCHE 48–49/2020

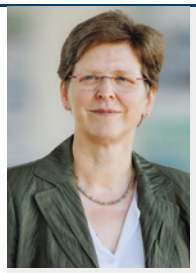
Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung

**30 % Zuschuss**
Die betriebliche Altersvorsorge wird jetzt für noch mehr Geringverdiener gefördert Seite 3

**Prozessbeschäftigung**
So stellen Sie sicher, dass die Weiterbeschäftigung die Kündigung nicht torpediert Seite 4

**Leserfrage**
Vereinbaren wir mit unseren Mitarbeitern besser mobile Arbeit statt Arbeit im Homeoffice? Seite 7

**Falschparken & Co.**
Endlich geklärt: die steuerlichen Folgen, wenn Sie Bußgelder Ihrer Mitarbeiter bezahlen Seite 8



## Keine Angst vor der telefonischen Krankschreibung

*Liebe Leserin,*
*lieber Leser,*

*„Nicht schon wieder" habe ich gedacht, als zum 19.10.2020 die telefonische Krankschreibung reaktiviert wurde. Denn so wird das Krankfeiern deutlich erleichtert. Tatsächlich ist die Sorge vor explodierenden Fehlzeiten wohl eher unbegründet. Das lassen zumindest die Erfahrungen vom Anfang der Corona-Pandemie erwarten, als es die telefonische Krankschreibung schon einmal gegeben hat.*

*Konkrete Zahlen hierzu liefert der „Fehlzeitenreport 2020" des Wissenschaftlichen Instituts der AOK. Die wichtigsten Ergebnisse und was diese für Sie bedeuten, finden Sie in dieser Ausgabe auf Seite 2.*

*Mit besten Grüßen*

*Hildegard Gemünden*
*Chefredakteurin*

**Hildegard Gemünden** ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

**LESERBEIRAT**

Wirken Sie aktiv an der Themengestaltung und Aufmachung von „Personal aktuell" mit! Interesse?

www.personalwissen.de/leserbeiratsmitglied-werden

# Arbeit am Feiertag müssen Sie nicht doppelt bezahlen

**Sicher kennen Sie die Diskussionen mit Mitarbeitern, die meinen, für Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, grundsätzlich Anspruch auf eine Arbeitszeitgutschrift oder einen zusätzlichen freien Tag zu haben. Passend zur bevorstehenden Weihnachtszeit räumt das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem Urteil vom 20.8.2020 (21 Sa 1792/19) mit diesem Irrtum auf.**

## Der Fall: Mitarbeiterin verlangt Zeitgutschrift

Eine Servicekraft in der Gastronomie sollte laut Arbeitsvertrag 4 Stunden täglich und 20 Stunden wöchentlich arbeiten. Der Arbeitgeber erfasste ihre sämtlichen Einsatzzeiten in einem Arbeitszeitkonto. Die Mitarbeiterin meinte aber, darüber hinaus stünde ihr für die letzten 3 Jahre für jeden Feiertag, der nicht auf einen Samstag oder Sonntag fiel, eine weitere Zeitgutschrift von 4 Stunden zu. Dabei hatte sie an einigen dieser Feiertage gearbeitet, an den anderen hatte sie frei. Ihre Argumentation: Arbeit am Feiertag führe zu Überstunden. Arbeite sie an einem Feiertag nicht, stehe ihr trotzdem die Zeitgutschrift zu.

## Die Entscheidung: Keine zusätzliche Zeitgutschrift

Der Mitarbeiterin steht keine zusätzliche Arbeitszeitgutschrift zu, denn: Wochenfeiertage haben keine Verringerung der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit zur Folge. Da die Mitarbeiterin immer nur 20 Stunden pro Woche gearbeitet hatte, führte auch die Arbeit am Feiertag nicht zu Überstunden.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen oder eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto besteht nur, wenn die Arbeit allein wegen des Feiertags ausgefallen ist, und nicht, wenn der Mitarbeiter ohnehin frei hatte. Im Urteilsfall war nicht ersichtlich, dass die Mitarbeiterin ohne den Feiertag gearbeitet hätte. Deshalb stand ihr auch für die freien Tage keine Zeitgutschrift zu.

**Beachten Sie:** Mitarbeitern, die am Feiertag arbeiten, müssen Sie einen Ersatzruhetag gewähren. Dabei kann es sich um einen ohnehin arbeitsfreien Samstag handeln. Eine zusätzliche bezahlte Freistellung ist nicht erforderlich.

Arbeitshilfen wie Muster, Checklisten, Übersichten und ergänzende Vorlagen finden Sie unter www.personal-aktuell.com/premium.

# Wie beeinflusst Corona die Fehlzeiten wegen Krankheit? Der „Fehlzeitenreport 2020“ gibt Aufschluss

**Als Arbeitgeber können Sie kein Interesse daran haben, dass Ihre Mitarbeiter sich ganz einfach krankschreiben lassen können. Schließlich wissen Sie aus Erfahrung, dass es immer Mitarbeiter gibt, die solche Möglichkeiten schamlos ausnutzen. Was aber bedeutet vor diesem Hintergrund die telefonische Krankschreibung, die seit 19.10.2020 wieder möglich ist?**

## So ist die telefonische Krankschreibung geregelt

Ihre Mitarbeiter können sich vorerst befristet bis zum 31.12.2020 bei leichten Atemwegserkrankungen telefonisch für bis zu 7 Kalendertage krankschreiben lassen. Der Arzt muss sich dabei persönlich durch eine eingehende telefonische Befragung vom Zustand des Patienten überzeugen. Die Krankschreibung kann einmalig telefonisch um bis zu 7 Kalendertage verlängert werden – so der Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses vom 15.10.2020. Der Mitarbeiter muss Sie dann unverzüglich etwa per Telefon über seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer informieren. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bekommen Sie wie üblich auf Papier.

## Was hat die telefonische Krankschreibung im Frühjahr dieses Jahres gebracht?

Auskunft hierüber gibt der „Fehlzeitenreport 2020“ des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, der unter anderem die Krankschreibungen der Monate Januar bis August 2020 mit denen der Vorjahre vergleicht. Dieser Vergleich ist deshalb interessant, weil es von Anfang März bis Ende Mai 2020 schon einmal die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung gegeben hat.

### So haben sich die Krankenstände entwickelt

| Monat | 2020 | 2019 | Durchschnitt 2010 bis 2019 |
|---|---|---|---|
| **Januar** | 5,7 % | 5,8 % | 5,5 % |
| **Februar** | 6,4 % | 6,7 % | 6,5 % |
| **März** | 7,8 % | 6,1 % | 5,9 % |
| **April** | 5,4 % | 5,2 % | 5,0 % |
| **Mai** | 4,4 % | 5,2 % | 4,8 % |
| **Juni** | 4,5 % | 4,8 % | 4,7 % |
| **Juli** | 4,8 % | 5,0 % | 4,7 % |
| **August** | 4,4 % | 4,7 % | 4,4 % |

**Sie sehen:** Insgesamt hatte die Corona-Pandemie nur einen geringen Einfluss auf den Krankenstand. Von den Monaten März bis Mai, in denen die telefonische Krankschreibung möglich war, ist der Krankenstand lediglich im März nennenswert gestiegen. Im April lag er geringfügig über, im Mai geringfügig unter den Vorjahren.

## Besorgniserregende Entwicklung bei den psychischen Erkrankungen

Nach einem stetigen Anstieg der psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren ist die Zahl der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeitsfälle 2020 zwar erstmals gesunken. Allerdings stieg die Dauer eines durchschnittlichen psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeitsfalls sprunghaft um mehr als 3 Tage von 25,9 Tagen bis August 2019 auf 29,3 Tage bis August 2020.

Die Studienherausgeber gehen davon aus, dass Patienten mit psychischen Erkrankungen verstärkt auf die Einschränkungen und Belastungen reagieren, die mit der Pandemie einhergehen, und deshalb länger arbeitsunfähig sind.

## Wurden Arztbesuche aus Angst vor einer Infektion vermieden?

Das ist dem „Fehlzeitenreport“ zufolge eine Erklärung dafür, dass die Krankenstände von Mai bis August 2020 unter den entsprechenden Vorjahrsmonaten lagen. Außerdem dürften die Abstands- und Hygieneregeln, mehr Homeoffice und weniger Mobilität die Infektionsrisiken generell gesenkt haben. Die sei in Anbetracht der aktuellen Entwicklung der Corona-Infektionen und des bevorstehenden Winters jedoch kein Grund zur Entwarnung.

## Fazit: Misstrauen und übermäßige Kontrollen wären jetzt fatal

Die Entwicklung der ersten 8 Monate dieses Jahres zeigt, dass psychische Erkrankungen in Zeiten der Pandemie ein größeres Problem darstellen als Mitarbeiter, die wegen der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung krankfeiern. Ich empfehle Ihnen daher, jetzt ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die Zusammenarbeit trotz Abstands, Hygieneregeln und Arbeit im Homeoffice klappt: Zeigen Sie Wertschätzung. Erkundigen Sie sich, wie es Ihren Mitarbeitern geht. Und geben Sie beispielsweise in einem Teamchat die Möglichkeit des persönlichen Austausches. Fehlzeitenkontrollen nehmen Sie dann vor, wenn der Mitarbeiter durch sein Verhalten einen Anlass dazu gibt.

# Betriebliche Altersvorsorge: Jetzt können Sie für noch mehr Geringverdiener eine Förderung erhalten

**Planen Sie die Einführung oder Erweiterung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) zum Jahreswechsel? Die bAV hat für Sie und Ihre Mitarbeiter zahlreiche Vorteile. Damit auch Geringverdiener in den Genuss einer bAV kommen können, erhalten Unternehmen bei Arbeitgeberfinanzierung seit 2018 eine Förderung. Diese wurde zum 1.1.2020 angehoben, und seit August 2020 ist der Kreis der Geringverdiener erweitert. Damit Ihr Unternehmen den Förderbetrag erhält und alle Vorteile der bAV als Entgeltbestandteil nutzen kann, sollten Sie alle Neuregelungen im Detail kennen.**

Im Einkommensteuergesetz ist seit 2 Jahren ein steuerliches Fördermodell speziell für Geringverdiener/Teilzeitkräfte festgelegt. Der Förderbetrag wurde zum 1.1.2020 angehoben. Ihr Unternehmen kann einen staatlichen Zuschuss von 30 % des Beitrags erhalten, den Ihr Unternehmen für den Mitarbeiter zahlt, maximal 288 € (bis 31.12.2019 waren es maximal 144 €). Voraussetzung ist, dass Ihr Betrieb für den Geringverdiener 480 bis 960 € pro Jahr in eine bAV einzahlt. Die bAV-Leistung muss von Ihrem Unternehmen zusätzlich gezahlt werden. Bei Entgeltumwandlung ist die Förderung nicht möglich.

**Achtung:** Den Förderbetrag erhält Ihr Unternehmen, indem Sie von der abzuführenden Lohnsteuer des Arbeitnehmers die entsprechenden Beträge abziehen und für Ihr Unternehmen einbehalten.

| Zeitraum | Förderfähige Arbeitgeber-Beiträge zur bAV (Jahresbeträge) | bAV-Förderbetrag (jährlich) |
|---|---|---|
| **1.1.2018 bis 31.12.2019** | mindestens 240 €, maximal 480 € | mindestens 72 €, maximal 144 € |
| **Ab 1.1.2020** | mindestens 480 €, maximal 960 € | mindestens 144 €, maximal 288 € |

## Für diese Mitarbeiter erhalten Sie eine Förderung

Geringverdiener nach dieser Regelung waren bis August 2020 alle Mitarbeiter, deren Entgelt folgende Beträge nicht überstieg:

- pro Tag 73,34 € oder
- pro Woche 513,34 € oder
- pro Monat 2.200 € oder
- pro Jahr 26.400 €

Durch das Grundrentengesetz wurde die monatliche Einkommensgrenze auf 2.575 € angehoben. Die Jahresgrenze beträgt damit 30.900 €. Das Gesetz ist am 12.8.2020 in Kraft getreten. Die Anhebung gilt aber rückwirkend ab dem 1.1.2020.

## So erhalten Sie Ihre Förderbeträge rückwirkend

Wenn Sie zwischen dem 1.1.2020 und dem 12.8.2020 zusätzliche, wegen der bisherigen niedrigeren Einkommensgrenze bisher nicht geförderte Arbeitgeberbeiträge gezahlt haben und die Arbeitnehmer nun unter die neue Einkommensgrenze fallen, können Sie die bAV-Förderbeträge über eine geänderte Lohnsteueranmeldung noch bis zum Jahresende 2020 geltend machen.

**Beispiel:** Sie beschäftigen einen Mitarbeiter, der monatlich 2.300 € verdient und für den Sie 50 € pro Monat in eine Direktversicherung einzahlen. Weil sein Einkommen den Betrag von 2.200 € überschreitet, bestand bis August 2020 für diesen Beschäftigten keine Fördermöglichkeit im Rahmen seiner bAV. Mittlerweile sind die Voraussetzungen der Geringverdienerförderung aber erfüllt, und zwar rückwirkend für das gesamte Jahr 2020. Ihr Unternehmen kann monatlich 15 € (das heißt seit Januar rückwirkend 180 €) als staatlichen Zuschuss bekommen, den Sie über die Lohnsteueranmeldung verrechnen. Den Betrag berechnen Sie folgendermaßen:

**50 € monatlich × 12 = 600 € jährlich × 30 %**
**= 180 € jährlicher bAV-Förderbetrag**

## So weit gehen Ihre Aufklärungspflichten

Sie haben grundsätzlich nicht die Pflicht, die Vermögensinteressen von Mitarbeitern im Hinblick auf die bAV wahrzunehmen und Arbeitnehmer diesbezüglich zu informieren. Erteilen Sie aber Auskünfte, ohne dazu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Ansonsten haftet Ihr Unternehmen für Schäden, die dem betreffenden Mitarbeiter durch eine fehlerhafte Auskunft entstehen (Bundesarbeitsgericht, 18.2.2020, 3 AZR 206/18).

### Meine Empfehlung

Je nach Durchführungsweg (z. B. Direktversicherung) bleiben Ihre Beiträge zur bAV lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Auf diese Weise können Sie einem Beschäftigten Entgeltextras ohne Nebenkosten zukommen lassen. Eine Übersicht der Durchführungswege und Voraussetzungen für die Abgabenfreiheit im Jahr 2021 finden Sie unter www.personal-aktuell.com/premium. – *bs*

# Vorsicht bei der Prozessbeschäftigung! Vorbehaltlose Weiterbeschäftigung hebt Kündigung auf

**Im laufenden Kündigungsschutzprozess kann es für Sie sinnvoll sein, dem Mitarbeiter eine sogenannte Prozessbeschäftigung anzubieten. Wenn Sie den Kündigungsschutzprozess verlieren, müssen Sie dem Mitarbeiter sonst Annahmeverzugslohn für die Zeit zwischen dem Ende der Kündigungsfrist und dem Ende des Kündigungsschutzprozesses zahlen, ohne dafür eine Gegenleistung zu bekommen. Ein aktuelles Urteil zeigt aber, dass Sie bei ungeschickter Vorgehensweise durch die Prozessbeschäftigung sogar die Kündigung torpedieren können. Lesen Sie hier, wie Sie rechtssicher vorgehen.**

## Der Fall: 3 Kündigungen, dann Änderung des Arbeitsvertrags

Ein seit 2009 bei einer Krankenkasse beschäftigter Kundenberater im Außendienst hatte im März 2019 eine betriebsbedingte Kündigung zu Ende September bekommen, weil die Krankenkasse ihren Kundendienst neu organisierte. Im Juli und August folgten fristlose Kündigungen wegen Differenzen bei der Zuweisung neuer Aufgaben. Gegen alle 3 Kündigungen klagte der Mitarbeiter und verlangte die Weiterbeschäftigung bis zu einem rechtskräftigen Urteil. Das Arbeitsgericht (ArbG) Schwerin gab ihm am 11.9.2019 in vollem Umfang recht.

Der Arbeitgeber zahlte deshalb die noch ausstehende Vergütung. Am 24.9.2019 nahm der Mitarbeiter seine Arbeit wieder auf, allerdings an einem anderen Arbeitsplatz als zuvor. Am 14.10.2019 vereinbarten Arbeitgeber und Arbeitnehmer rückwirkend zum 24.9.2019 eine entsprechende Änderung des Arbeitsvertrags aus dem Jahr 2009. Den laufenden Kündigungsschutzprozess erwähnten sie bei der Vertragsänderung nicht.

Parallel verfolgte der Arbeitgeber den Kündigungsrechtsstreit weiter und ging gegen das Urteil des ArbG Schwerin in Berufung.

## Die Entscheidung: Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hebt Kündigung auf

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern prüfte nicht einmal, ob die Kündigungen berechtigt waren. Denn mit dem Änderungsvertrag hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehaltlos die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart und damit die Kündigungen aufgehoben. Der Änderungsvertrag sagte zwar nichts zur Rücknahme der Kündigung. Die einvernehmliche und nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ergibt aber nur dann einen Sinn, wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits zuvor geendet hat. Eine Bezugnahme auf die bisherigen Arbeitsbedingungen ist nur möglich, wenn diese noch bestehen (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 1.8.2020, 5 Sa 208/19).

## Machen Sie deutlich, dass Sie nur eine Prozessbeschäftigung wünschen ...

Das LAG weist in seiner Entscheidung darauf hin, dass Sie mit einem gekündigten Mitarbeiter durchaus vereinbaren können, dass das Arbeitsverhältnis

- entweder „auflösend bedingt durch die rechtskräftige Abweisung der Kündigungsschutzklage“ oder
- „befristet bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens“

fortgesetzt wird. So machen Sie – anders als der Arbeitgeber im Urteilsfall – deutlich, dass die Kündigung Bestand haben soll, obwohl Sie den Mitarbeiter vorerst weiterbeschäftigen.

## ... und ggf. ebenso, dass Sie zur Prozessbeschäftigung verpflichtet sind

Das ist etwa dann der Fall, wenn das ArbG Sie zur Weiterbeschäftigung verurteilt oder wenn der Betriebsrat Ihrer Kündigung widersprochen hat und der Mitarbeiter die Weiterbeschäftigung unter Androhung der Zwangsvollstreckung verlangt. Erweist sich Ihre Kündigung dann als wirksam, gilt die Prozessbeschäftigung nicht als Arbeitsverhältnis, sodass Sie für Krankheitszeiten und Feiertage während der Prozessbeschäftigung nicht einmal Entgeltfortzahlung leisten müssen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 24.5.2020, 5 AZR 247/19).

## Vereinbaren Sie die Prozessbeschäftigung unbedingt schriftlich

So können Sie im Streitfall nachweisen, dass es Ihnen nur um eine Prozessbeschäftigung ging und Sie die Kündigung nicht zurücknehmen wollten.

Bei einer freiwilligen Prozessbeschäftigung, zu der Sie nicht gerichtlich gezwungen sind, ist die Schriftform mit Originalunterschrift von Ihnen und Ihrem Mitarbeiter zwingend erforderlich, weil sonst ein neues, unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Sie müssen den Mitarbeiter dann über das Ende des Rechtsstreits hinaus weiterbeschäftigen, auch wenn er den Kündigungsschutzprozess verliert.

## Ihr Beschäftigungsangebot darf dem Kündigungsgrund nicht widersprechen

Achten Sie auf diesen Punkt vor allem, wenn Sie dem Mitarbeiter fristlos gekündigt haben: Die fristlose Kündigung bedeutet, dass Sie es für unzumutbar halten, den Mitarbeiter weiterzubeschäftigen. Das freiwillige Angebot einer Prozessbeschäftigung wäre dann widersprüchlich und würde Ihre Aussichten im Kündigungsschutzprozess zunichtemachen.

## So kann das Arbeitsverhältnis trotz Prozessbeschäftigung enden

| | |
|---|---|
| Das Beschäftigungsangebot widerspricht Ihrem Kündigungsgrund nicht. | ✓ |
| Bei freiwilliger Prozessbeschäftigung: Sie vereinbaren die Prozessbeschäftigung vor deren Beginn schriftlich mit Ihrer Unterschrift und der Ihres Mitarbeiters. Dabei weisen Sie darauf hin, dass die Prozessbeschäftigung nur „bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens“ erfolgt. | ✓ |
| Falls Sie zur Prozessbeschäftigung verpflichtet sind: Weisen Sie darauf hin, dass die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens auf Verlangen des Mitarbeiters erfolgt, um eine Zwangsvollstreckung zu vermeiden. | ✓ |

## Die Prozessbeschäftigung muss für Ihren Mitarbeiter zumutbar sein

Lehnt Ihr Mitarbeiter eine zumutbare Prozessbeschäftigung ab, kann das als böswilliges Unterlassen eines Zwischenverdienstes gewertet werden. Der unterlassene Zwischenverdienst wird dann auf den Annahmeverzugslohn angerechnet, sodass Sie im Ergebnis nicht mehr zur Zahlung verpflichtet sind. Eine unzumutbare Prozessbeschäftigung darf Ihr Mitarbeiter jedoch ablehnen, ohne seine Vergütungsansprüche zu riskieren. Die Unzumutbarkeit kann etwa eine der folgenden Ursachen haben:

**Verhaltensbedingte Kündigung:** Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist die Prozessbeschäftigung für den Mitarbeiter wegen der gegen ihn erhobenen Vorwürfe häufig unzumutbar. Darauf kann er sich aber nicht berufen, wenn er mit seiner Kündigungsschutzklage einen Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt hat oder wenn „an sich“ ein Kündigungsgrund vorliegt und die Kündigung allein infolge der Interessenabwägung unwirksam ist (BAG, 24.9.2003, 5 AZR 500/02).

**Unzumutbare Tätigkeit:** Sie brauchen den Mitarbeiter während der Prozessbeschäftigung nicht an seinem alten Arbeitsplatz einzusetzen. Sie dürfen ihm sogar eine angemessene, schlechter bezahlte Tätigkeit anbieten. Das Beschäftigungsangebot wird jedoch unzumutbar, wenn es schikanöse Züge annimmt, z. B. weil der Mitarbeiter in einem ungeheizten Büro arbeiten soll.

**Menschliches Zerwürfnis:** Ihr Beschäftigungsangebot kann für Ihren Mitarbeiter unzumutbar sein, wenn es schwerwiegende menschliche Differenzen nach der Kündigung gab, z. B. Beleidigungen oder Schikanen. Ihr Mitarbeiter darf die Beschäftigung dann ablehnen, und Sie müssen trotzdem den vollen Annahmeverzugslohn zahlen. Achten Sie deshalb auch nach einer Kündigung und im laufenden Kündigungsschutzprozess darauf, den Mitarbeiter fair und korrekt zu behandeln.

## Und wenn Sie keine Prozessbeschäftigung angeboten haben?

Dann sollten Sie – bevor Sie Annahmeverzugslohn zahlen – prüfen, ob der Mitarbeiter bis zum Ende des Rechtsstreits leistungsfähig und leistungswillig war. Für Zeiten, in denen er nicht leistungsfähig oder -willig war, steht ihm kein Annahmeverzugslohn zu. War der Mitarbeiter nach der Kündigung längere Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist arbeitsunfähig, spricht viel dafür, dass auch danach noch Arbeitsunfähigkeit vorlag. Der Mitarbeiter muss dann beispielsweise durch Entbindung seiner Ärzte von der Schweigepflicht belegen, dass er doch arbeitsfähig gewesen ist (BAG, 22.2.2012, 5 AZR 249/11).

## Musterformulierungen für die Prozessbeschäftigung

**Bei freiwilliger Prozessbeschäftigung (Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschreiben):** *Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer ab dem … befristet bis zum rechtskräftigen Abschluss des unter dem Aktenzeichen … anhängigen Kündigungsschutzverfahrens weiterbeschäftigt wird. Dabei gelten die Bedingungen des Arbeitsvertrags vom … unverändert/ mit folgenden Änderungen … und im Übrigen unverändert fort.*

**Bei unfreiwilliger Prozessbeschäftigung (Ihre Unterschrift genügt):** *Auf Ihr ausdrückliches Verlangen und um eine Zwangsvollstreckung zu vermeiden, bestätigen wir Ihnen hiermit, dass Sie gemäß … (z. B. Urteil des Arbeitsgerichts vom … oder § 102 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz) bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu folgenden Bedingungen weiterbeschäftigt werden: … Ein darüber hinausgehender Anspruch ist damit nicht verbunden.*

# Wo stößt die HR-Digitalisierung an ihre Grenzen?

**Ein Post mit dem Bild einer Kaffeemaschine fand vor Kurzem auf LinkedIn regen Zuspruch. Warum, werden Sie sich fragen. In Zeiten von Homeoffice und virtuellen Meetings stehen die Kaffeemaschinen in den Unternehmen still und damit auch die inoffizielle Bürokommunikation. Dabei weiß man, dass vor der Kaffeemaschine die besten Ideen entstehen. Eine Videokonferenz kann das nicht ersetzen. Damit hätten wir bereits eine Grenze der Digitalisierung erreicht. Worauf können Sie im HR-Bereich noch stoßen?**

## Widerstände aufseiten der Mitarbeiter

Nicht jeder Mitarbeiter ist ein Digital Native und steht der Digitalisierung offen gegenüber. Manche sind sehr vorsichtig im Umgang mit digitalen Medien. Um diese Personen in die neue Welt einzuführen, ist Fingerspitzengefühl gefragt. Machen Sie sich bewusst, dass zu Beginn der Digitalisierung zusätzlich viel Zeit und Budget für Mitarbeiterschulungen eingeplant werden müssen.

## Hindernisse beim Onlinezugang

Hat jeder Mitarbeiter einen Internetzugang? Beantworten Sie diese Frage mit einem Nein, sollten Sie die Einführung eines Self-Service im Rahmen der digitalen Personalakte nochmals überdenken. Selbstständiges Eintragen des Urlaubs oder Hochladen einer Krankmeldung ist ohne Onlinezugang nicht möglich. Kommunikationstools, sogenannte Social Collaboration Tools, sind hier ebenfalls nicht einsetzbar. Sie können natürlich Ihren Mitarbeitern Smartphones stellen und allgemein zugängliche PC-Terminals einrichten, aber dies ist wiederum mit Kosten verbunden.

## Umgang mit neuen Kommunikationsformen

Jede Umstellung auf digitale Prozesse bringt auch neue Abläufe in den Arbeitsalltag. Vieles kann nicht 1:1 in die digitale Welt umgesetzt werden. Somit müssen oftmals neue Regeln in der Zusammenarbeit aufgestellt werden. Vor allem Social Collaboration Tools wie Microsoft Teams oder Slack stellen viele Teams vor eine Herausforderung. Welche Nachrichten sind verbindlich? Was müssen alle lesen? Vor der Einführung sollten Sie somit klare Regeln im Umgang mit diesen Tools festlegen, um Ihr Team nicht mit den vielen Informationen zu überfordern.

## Rechtliche Einschränkungen und Datenschutz

Die Digitalisierung macht vieles möglich. Doch es ist nicht alles erlaubt! Seien Sie sich bewusst, dass Sie nur notwendige Daten sammeln und diese nur in einem relevanten Zeitraum speichern dürfen. Auch wenn es statistisch interessant wäre, bestimmte Angaben der Mitarbeiter zu erfassen, erlaubt ist es laut Datenschutz-Grundverordnung nicht. Denken Sie zudem immer daran, die Daten Ihrer Mitarbeiter zu schützen. Zu analogen Zeiten konnten ebenfalls Unbefugte auf Ihre Unterlagen zugreifen, wenn Sie diese nicht geschützt hatten. Entsteht ein Leck in Ihrem Datenschutz, sind mit einem unbefugten Zugriff heute jedoch wesentlich mehr Datensätze betroffen.

## Ethische Grenzen beim Umgang mit KI

Es ist sehr praktisch, wenn Mitarbeitern zu ihren persönlichen Zielen passende Fortbildungen vorgeschlagen werden. Einem Recruiter erleichtert eine auf künstliche Intelligenz (KI) basierte Bewerberauswahl ebenfalls die Arbeit. Doch bereits letztere sollten Sie bei Einsatz von KI genauer hinterfragen.

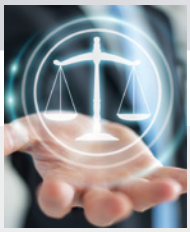
Jede KI ist nur so gut wie die Daten, mittels derer sie angelernt wurde. Waren diese Daten fehlerhaft oder diskriminierend, ist der Algorithmus im Anschluss nicht aussagekräftig.

**Beispiel:** Sie lernen einen Computer an, füttern ihn mit Daten zu Kindererzieherinnen und -erziehern. So würden Erzieherinnen von der KI allein deswegen bereits als erfolgreicher im Beruf bewertet, weil in der Branche weniger männliche Erzieher vertreten sind. Eine KI-gestützte Bewerberauswahl, die mit diesen Daten angelernt würde, würde somit weibliche Bewerber vorziehen.

Der Einsatz von Anwendungen mit KI ist somit im Personalbereich unter diesen Gesichtspunkten eingeschränkt.

Für die Auswahl von Fortbildungen oder die Begleitung in Lernprozessen ist KI gut anwendbar. Geht es allerdings um folgenreiche Entscheidungen für Ihre Mitarbeiter wie Einstellungen, Entlassungen oder Beförderungen, sollten Sie weiterhin auf den Einsatz von KI verzichten.

Wir sind uns wahrscheinlich einig, wenn man behauptet, Digitalisierung könne den Menschen nicht ersetzen. Auch wenn an manchen Stellen viel mehr technisch möglich wäre, wählen Sie keine Anwendung, die Sie hinsichtlich der Bedienerfreundlichkeit oder aus moralischen Gründen nicht selbst nutzen würden. Beziehen Sie zusätzlich Ihre Mitarbeiter in die Auswahl ein und berücksichtigen Sie deren Feedback während der Einführung. So werden Sie in Ihrem Unternehmen garantiert an keine gravierenden Grenzen stoßen. *– al*



**Haben Sie Fragen zu einem speziellen Fall in Ihrem Unternehmen?**
**Schreiben Sie uns: redaktion@personal-aktuell.de**

# Vereinbaren wir mit unseren Mitarbeitern besser mobile Arbeit statt Arbeit im Homeoffice?

**Frage:** *Ich habe irgendwo die Empfehlung gelesen, dass wir mit unseren Mitarbeitern besser mobile Arbeit vereinbaren statt Arbeit im Homeoffice. So bräuchten wir die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) nicht zu beachten. Ist das richtig, und was halten Sie davon?*

## Mobile Arbeit erlaubt nur gelegentliche Arbeit zu Hause

Mobile Arbeit bedeutet, dass Ihre Mitarbeiter bei ihrer Arbeit weder an den Betrieb noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden sind. Sie können also im Zug, im Park oder auch kurzzeitig zu Hause arbeiten. Es ist richtig, dass für mobile Arbeit die ArbStättV nicht gilt. Auch sonst ist die mobile Arbeit in keinem Gesetz geregelt.

## Homeoffice entspricht Telearbeit

Auch der Begriff Homeoffice taucht in keinem Gesetz auf. In der Sache geht es hier aber um Telearbeit gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV. Telearbeitsplätze sind demnach von Ihnen als Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, wobei Sie mit dem Mitarbeiter eine Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit und die Bedingungen der Telearbeit getroffen haben. Für Telearbeitsplätze müssen Sie gemäß § 1 Abs. 3 ArbStättV die Vorschriften zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen beachten. Außerdem müssen Sie bei der ersten Beurteilung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen und den Mitarbeiter unterweisen. Eine weitergehende Kontrolle, etwa der Sanitärräume, Fluchtwege usw., brauchen Sie nicht vorzunehmen.

## Die Bezeichnung „mobile Arbeit" wird Ihnen nichts bringen

Wenn Ihre Mitarbeiter regelmäßig zu Hause arbeiten, sind Sie ohnehin verpflichtet, die Kosten des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel zu tragen. Sie werden auch nicht auf eine Regelung der Arbeitsbedingungen im Homeoffice verzichten können, in der Sie die Arbeitszeit, den Geheimnis- und Datenschutz usw. regeln (siehe Mustervereinbarung unter www.personal-aktuell.com/premium). Faktisch liegt also Telearbeit vor. Daran wird sich auch durch die Bezeichnung als mobile Arbeit nichts ändern. Außerdem ist die ArbStättV meiner Meinung nach das kleinste Problem bei der Arbeit im Homeoffice. Ein Etikettenschwindel lohnt sich nicht.

# Können wir für Arbeit von 5 bis 6 Uhr einen steuerfreien Nachtzuschlag zahlen?

**Frage:** *Wir überlegen, unseren Mitarbeitern, die morgens um 5 Uhr mit der Arbeit beginnen, für die erste Arbeitsstunde 25 % Nachtzuschlag zu zahlen. Wäre dieser Zuschlag steuer- und beitragsfrei, obwohl Nachtarbeit erst ab 2 Stunden Arbeit in der Zeit von 23 bis 6 Uhr vorliegt?*

## Die 2-Stunden-Grenze spielt steuerlich keine Rolle

Nach dem Arbeitszeitgesetz haben zwar nur solche Arbeitnehmer Anspruch auf einen Nachtzuschlag, die mindestens 2 Stunden in der Zeit von 23 bis 6 Uhr arbeiten. Steuerlich liegt Nachtarbeit aber immer dann vor, wenn ein Mitarbeiter in der Zeit von 20 bis 6 Uhr arbeitet (§ 3b Einkommensteuergesetz). Sie können den steuerfreien Nachtzuschlag deshalb auch für die eine Stunde von 5 bis 6 Uhr zahlen. Denken Sie aber daran, dass der Zuschlag dann auch zur Urlaubs- und Krankheitsvergütung gehört und somit steuer- und beitragspflichtig ist.

IMPRESSUM

**PERSONAL AKTUELL**
**Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung**
**ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137**
**VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,** Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, Telefon: 0228 / 9 55 01 20, Telefax: 0228 / 36 96 480, E-Mail: kundendienst@vnr.de, Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165
**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Kirsten Becker, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s.o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autoren:** Britta Schwalm (bs), Wertingen, Astrid Lehmeyer (al), Fürth, **Produktmanagerin:** Isabell Oberbach, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Metzingen; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, **Bezug:** direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.
Alle Angaben in *Personal aktuell* wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.
© 2020 by Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau
**Personal aktuell** ist auch in England verfügbar: **www.agorabusiness.co.uk/hr-adviser/**

## Sind Sie arbeitsrechtlich verpflichtet, Bußgelder Ihrer Mitarbeiter zu bezahlen?

**Wenn Sie Fahrer oder Außendienstmitarbeiter beschäftigen, sehen Sie sich sicher auch manchmal mit der Forderung konfrontiert, die Bußgelder Ihrer Mitarbeiter zu bezahlen, z. B. weil Sie die Touren und Termine zu eng geplant hätten und der Mitarbeiter angeblich zu schnell fahren musste. Aber müssen Sie dann wirklich zahlen?**

### Nein, Ihre Mitarbeiter sind selbst verantwortlich!

Auch wenn Sie Touren wirklich eng geplant haben, ist jeder Mitarbeiter für sein Verhalten im Straßenverkehr, seine Geschwindigkeit und wo er parkt selbst verantwortlich.

Schon vor Jahren hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschieden: Selbst wenn der Arbeitgeber Druck gemacht haben sollte, sodass der Fahrer Lenkzeiten und Höchstgeschwindigkeiten ignoriert, muss dieser seine Bußgelder selbst bezahlen. Es ist ihm zuzumuten, sich entgegen der Anweisung des Arbeitgebers an die Straßenverkehrsordnung zu halten (LAG Rheinland-Pfalz, 26.1.2010, 3 Sa 487/09).

### Und wenn Sie zugesagt haben, die Bußgelder zu bezahlen?

Eine solche Zusage ist sittenwidrig und damit unwirksam (Bundesarbeitsgericht, 25.1.2001, 8 AZR 465/00). Sie brauchen sich nicht an die Zusage zu halten. Wenn Sie es dennoch tun, denken Sie daran, dass die Zahlung für den Mitarbeiter steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn ist (siehe rechts).

# BFH entscheidet: Übernommene Bußgelder sind Arbeitslohn

**Falschparken, zu schnelles Fahren, Lenkzeitüberschreitung: Bußgelder wegen solcher Verkehrsdelikte im Dienst gehören für viele Fahrer und Arbeitnehmer im Außendienst zum Alltag. Gibt es eine Konstellation, in der Sie als Arbeitgeber diese Bußgelder steuerfrei übernehmen dürfen? Oder liegt hierin steuerpflichtiger Arbeitslohn? Hierüber hat der Bundesfinanzhof in einem am 29.10.2020 veröffentlichten Urteil entschieden (BFH, 13.8.2020, VI R 1/17).**

## Der Fall: Bußgeldbescheide gehen an den Arbeitgeber

Ein bundesweit tätiger Paketzustelldienst hatte seine Fahrer angewiesen, mit ihren Fahrzeugen in unmittelbarer Nähe der Kunden zu halten, um eine möglichst schnelle Zustellung zu gewährleisten. In mehreren Städten hatte der Arbeitgeber gegen eine Gebühr und unter Auflagen Ausnahmegenehmigungen zum kurzfristigen Be- und Entladen bekommen. Wo es keine Ausnahmegenehmigung gab, akzeptierte und bezahlte er die auf ihn als Halter der Fahrzeuge ausgestellten Bußgeldbescheide.

Das Finanzamt sah hierin steuerpflichtigen Arbeitslohn und verlangte eine Lohnsteuernachzahlung, wogegen der Arbeitgeber klagte.

## Die Entscheidung: Nicht das Bußgeld, aber ein Verzicht auf den Regressanspruch ist Arbeitslohn

Das Finanzgericht (FG) Düsseldorf gab dem Arbeitgeber recht: Da die Bußgeldbescheide sich an den Arbeitgeber richteten, führte ihre Bezahlung nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn bei den Mitarbeitern. Bis hierhin stimmte auch der BFH zu. Allerdings hätte der Arbeitgeber seine falsch parkenden Mitarbeiter für die Bußgelder in Regress nehmen können. Darum verwies der BFH den Fall ans Finanzgericht zurück.

Die Düsseldorfer Richter werden jetzt noch prüfen müssen,

- ob den Fahrern Arbeitslohn zugeflossen ist, weil der Arbeitgeber auf den Regress verzichtet hat, und
- wann der Verzicht erfolgt ist, das heißt, wann der Arbeitslohn zugeflossen ist.

Im Endeffekt sind die Bußgelder dann doch steuerpflichtig und folglich auch beitragspflichtig.

**Beachten Sie:** Auch wenn sich der Bußgeldbescheid an den Mitarbeiter richtet, liegt steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor, wenn Sie das Bußgeld bezahlen. Das gilt selbst dann, wenn das Verkehrsvergehen in Ihrem betrieblichen Interesse liegt (BFH, 14.11.2013, VI 36/12). Damit gibt es keine Aussicht mehr, Bußgelder steuer- und beitragsfrei zu übernehmen. Um Ihren Mitarbeitern entgegenzukommen, nutzen Sie besser andere Möglichkeiten, z. B. steuer- und beitragsfreie Warengutscheine bis 44 € pro Monat.

## IM NÄCHSTEN HEFT LESEN SIE UNTER ANDEREM:

- **Befristeter Arbeitsvertrag:** Sie können sich nachträglich auf einen anderen Befristungsgrund berufen
- **Verspätete Gehaltszahlung:** Das Machtwort des Bundesarbeitsgerichts zur Verzugspauschale