

HEISTERBORG INTERNATIONAL

Steuerberatungsgesellschaft mbH
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Pliniusstraße 8, D-48488 Emsbüren
Fon + (49) 59 03 / 96 89 0 0

loon@heisterborg-international.de
www.heisterborg-international.de



HEISTERBORG
INTERNATIONAL
Steuerberater Rechtsanwälte

DURCHBLICK für das Personalbüro

Im März 2021

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

Ende 2020 ist das Gesetz zur Erhöhung der **Behinderten-Pauschbeträge** und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen verabschiedet worden. Wir zeigen, für wen im **Lohnsteuerabzugsverfahren** nun Handlungsbedarf besteht. Zudem beleuchten wir, welche Änderungen das **Fondsstandortgesetz** im Hinblick auf Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bringt. Der **Steuertipp** befasst sich mit der **Pauschalierung** von Arbeitgeberleistungen für Fahrten zur Arbeit.

Lohnsteuerabzug

Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen haben sich verdoppelt

Zum 01.01.2021 sind bei der **Lohn- und Einkommensteuer** für Menschen mit Behinderungen verschiedene Neuerungen in Kraft getreten. Folgende Maßnahmen sind hervorzuheben:

- die Verdoppelung der Pauschbeträge für Menschen mit Behinderung sowie erstmalig die Gewährung eines Pauschbetrags für Menschen mit Behinderung ab einem Grad der Behinderung von mindestens 20,
- der Verzicht auf zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung eines Pauschbetrags für Menschen mit Behinderung bei einem Grad der Behinderung von unter 50.

Darüber hinaus wurde der **Pflege-Pauschbetrag** von 924 € auf 1.800 € angehoben. Bei der häusli-

chen Pflege von Menschen mit den Pflegegraden 2 und 3 wird der pflegenden Person ebenfalls ein Pflege-Pauschbetrag in Höhe von 600 € bzw. 1.100 € gewährt.

Bei Arbeitnehmern berücksichtigen die Finanzämter die verdoppelten Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen meistens automatisch im **Lohnsteuerabzugsverfahren**. Sofern also schon bisher ein Pauschbetrag für Menschen mit Behinderungen als Freibetrag berücksichtigt wurde, muss grundsätzlich kein neuer Antrag auf Lohnsteuerermäßigung gestellt werden.

Anders ist das bei Arbeitnehmern, die **erstmalig** die **Berücksichtigung eines Pauschbetrags** für Menschen mit Behinderungen für den monatlichen Lohnsteuerabzug wünschen: Sie haben dies ihrem Wohnsitzfinanzamt durch Abgabe eines Antrags auf Lohnsteuerermäßigung mitzuteilen (entsprechende Nachweise sind beizufügen). Die-

In dieser Ausgabe

- | | | |
|-------------------------------------|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Lohnsteuerabzug: Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen haben sich verdoppelt | 1 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Regierungsentwurf: Start-up-Förderung durch das Fondsstandortgesetz geplant | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Zeitarbeit: Entfernungspauschale auch bei befristetem Leiharbeitsverhältnis | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Essenzuschüsse: Restaurantschecks als Sachbezug | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Firmenwagen: Kostendeckelung ist nicht auf Leasingsonderzahlung anzuwenden | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | 44-€-Freigrenze: Einjähriges Firmenfitnessprogramm kann steuerfrei bleiben | 3 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Billigkeitserlass: Wie lange ist der Auslandstätigkeitserlass nach Bestandskraft anwendbar? | 4 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Steuertipp: Pauschalierung von Arbeitgeberleistungen für Fahrten zur Arbeit | 4 |

ser Antrag steht im Formular-Management-System der Bundesfinanzverwaltung (www.formulare-bfinv.de) unter „Steuerformulare/Lohnsteuer (Arbeitnehmer)“ zum Ausdrucken zur Verfügung. Er kann postalisch oder elektronisch beim Wohnsitzfinanzamt eingereicht werden.

Für Arbeitnehmer, die den Pauschbetrag für Menschen mit Behinderungen - wie bisher - nicht beim Lohnsteuerabzug berücksichtigen lassen möchten, hat sich hingegen nichts geändert. Das gilt auch für Steuerpflichtige, die keine Arbeitnehmer sind. Sie können den verdoppelten Pauschbetrag für Menschen mit Behinderungen wie gewohnt im Rahmen ihrer **Einkommensteuererklärung** geltend machen.

Regierungsentwurf

Start-up-Förderung durch das Fondsstandortgesetz geplant

Zur Stärkung der Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligung soll der steuerfreie Höchstbetrag für **Vermögensbeteiligungen** mit Wirkung zum 01.07.2021 von 360 € auf 720 € jährlich angehoben werden.

Zudem soll insbesondere für Arbeitnehmer von Start-up-Unternehmen geregelt werden, dass die Einkünfte aus der Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers zunächst nicht besteuert werden, falls der Arbeitnehmer dies wünscht. Die Besteuerung soll in der Regel erst zum Zeitpunkt der Veräußerung erfolgen, spätestens jedoch nach zehn Jahren oder bei einem Arbeitgeberwechsel. Dabei sollen die zu besteuern den Arbeitslöhne unter die **Tarifermäßigung** in Form der „Fünftelungsregelung“ fallen, wenn seit der Übertragung der Vermögensbeteiligung mindestens drei Jahre vergangen sind. Die Tarifermäßigung soll bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren anzuwenden sein. Voraussetzung für die Anwendung der Neuregelung soll sein, dass die Vermögensbeteiligungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Entgeltumwandlungen sollen somit nicht begünstigt sein.

Hinweis: Die steuerliche Förderung soll auch Arbeitnehmer von Kleinst- sowie kleinen und mittleren Unternehmen umfassen.

Zeitarbeit

Entfernungspauschale auch bei befristetem Leiharbeitsverhältnis

Aufwendungen eines Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

sind mit der Entfernungspauschale von 0,30 € anzusetzen. Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Von einer **dauerhaften Zuordnung** ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll.

In einem Streitfall vor dem Finanzgericht Niedersachsen (FG) ging es um einen Arbeitnehmer, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu einem Zeitarbeitsunternehmen stand. Er kann laut FG auch dann nur die **Entfernungspauschale** abziehen, wenn das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Entleiher des Arbeitnehmers eine Befristung der Tätigkeit vereinbart hat. Denn darauf, dass das Leiharbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten befristet war, kam es, so das FG unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH), nicht an. Der BFH hatte bereits 2019 entschieden, dass ein befristetes Leiharbeitsverhältnis eine dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers und damit eine erste Tätigkeitsstätte nicht generell ausschließt.

Hinweis: Das sieht der betroffene Arbeitnehmer anders. Das letzte Wort in der Sache hat damit wiederum der BFH.

Essenszuschüsse

Restaurantschecks als Sachbezug

Die Mitarbeiterverpflegung durch Restaurantschecks ist laut Finanzgericht Sachsen-Anhalt (FG) als eine Art der Verköstigung mit den **amtlichen Sachbezugswerten** zu besteuern. Diese betragen zurzeit für ein Frühstück 1,83 € und für ein Mittag- oder Abendessen jeweils 3,47 €.

Im Urteilsfall war die Möglichkeit, die vom Arbeitgeber überlassenen Restaurantschecks einzulösen, nach den inhaltlich eindeutigen wechselseitigen Vereinbarungen auf den Erwerb von „Mahlzeiten“ bzw. Nahrungsmitteln begrenzt, die für den direkten Verzehr bestimmt sind. Dagegen waren Alkohol, Tabakwaren und „non food“ ausgenommen. In diesem Fall steht es laut FG der Vergleichbarkeit mit den Fällen, in denen eine Mahlzeit vom Arbeitgeber direkt gestellt wird, nicht entgegen, dass die Restaurantschecks auch in Supermärkten einlösbar sind.

An den **Nachweis** der bestimmungsgemäßen Verwendung der Restaurantschecks durch die Arbeitnehmer stellt das FG keine überzogenen Anforderungen. Allein die abstrakte Möglichkeit

missbräuchlicher Verwendung der Restaurantschecks steht dem Ansatz der günstigen Sachbezugswerte jedenfalls nicht entgegen. Der Arbeitgeber muss jedoch alles Erforderliche und Zumutbare unternommen haben, um sicherzustellen, dass die Restaurantschecks ausschließlich zum Erwerb von Mahlzeiten eingesetzt werden. Diesen Nachweis kann er durch Vorlage der wechselseitigen Vereinbarungen zwischen ihm und dem Scheckemittenten einerseits und der Mustervereinbarung des Scheckemittenten mit den Akzeptanzstellen andererseits sowie eines Restaurantscheckmusters erbringen.

Der Arbeitgeber genügt seinen **Überwachungs- und Kontrollpflichten**, indem er seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der - inhaltlich eindeutigen - Zweckbestimmung der Restaurantschecks hinweist. Weiter gehende Kontroll-, Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten bestehen nach Auffassung des FG für den Arbeitgeber nicht. Er muss insbesondere nicht aufzeichnen, dass und welche Lebensmittel im Einzelfall tatsächlich vom Arbeitnehmer mit den Schecks erworben worden sind.

Hinweis: Die Finanzverwaltung hat die Entscheidung des FG, der die Bedeutung eines Musterprozesses beizumessen ist, letztlich akzeptiert. Das Verfahren wurde nach Rücknahme der Revision eingestellt.

Firmenwagen

Kostendeckelung ist nicht auf Leasingsonderzahlung anzuwenden

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen Nutzungsvorteil des Arbeitnehmers. Dieser Vorteil ist entweder anhand eines ordnungsgemäßen **Fahrtenbuchs** oder, falls ein solches nicht geführt wird, nach der **1%-Regelung** zu bewerten.

Bei Anwendung der 1%-Regelung kann der pauschale Nutzungswert die dem Arbeitgeber für das Kfz insgesamt entstandenen Kosten übersteigen. Wird dies im Einzelfall nachgewiesen, ist der pauschale Nutzungswert höchstens mit dem Betrag der **Gesamtkosten des Fahrzeugs** anzusetzen (Kostendeckelung). Bei Anwendung der Kostendeckelungsregelung ist jedoch Folgendes zu beachten: Nach Auffassung der Finanzverwaltung sind diejenigen Aufwendungen für das Kfz, die für mehr als ein Jahr erbracht werden (etwa eine Leasingsonderzahlung), periodengerecht den jeweiligen Nutzungszeiträumen zuzuordnen, das heißt auf die betroffenen Jahre zu verteilen.

Daher hält es der Fiskus für unzulässig, im Jahr der Leasingsonderzahlung die 1%-Regelung zu wählen und bei Anwendung der Kostendeckelungsregelung in den Folgejahren bei der Ermittlung der tatsächlichen Fahrzeugkosten die - anteilige - Leasingsonderzahlung „außen vor“ zu lassen. Das Finanzgericht Niedersachsen hat diese Sichtweise bestätigt.

Hinweis: Das letzte Wort hat jedoch der Bundesfinanzhof, da der Kläger gegen die Entscheidung Revision eingelegt hat.

44-€-Freigrenze

Einjähriges Firmenfitnessprogramm kann steuerfrei bleiben

In einem Streitfall vor dem Bundesfinanzhof (BFH) hatte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Rahmen eines Firmenfitnessprogramms ermöglicht, in verschiedenen Fitnessstudios zu trainieren. Hierzu erwarb er jeweils **einjährige Trainingslizenzen**, für die monatlich jeweils 42,25 € zuzüglich Umsatzsteuer zu zahlen waren. Die teilnehmenden Arbeitnehmer leisteten einen Eigenanteil von 16 € bzw. 20 €. Der Arbeitgeber ließ die Sachbezüge bei der Lohnbesteuerung außer Ansatz, da diese - ausgehend von einem monatlichen Zufluss - unter die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge fielen.

Das Finanzamt vertrat dagegen die Auffassung, den Arbeitnehmern sei die Möglichkeit, für ein Jahr an dem Firmenfitnessprogramm teilzunehmen, quasi in einer Summe zugeflossen. Deshalb sei die 44-€-Freigrenze überschritten. Es versteuerte die Aufwendungen für die Jahreslizenzen abzüglich der Eigenanteile der Arbeitnehmer mit einem Pauschsteuersatz von 30 %. Wie schon die Vorinstanz hat auch der Bundesfinanzhof (BFH) das abgelehnt. Seine Begründung: Der geldwerte Vorteil sei den teilnehmenden Arbeitnehmern als laufender Arbeitslohn **monatlich zugeflossen**. Der Arbeitgeber habe sein vertragliches Versprechen, den Arbeitnehmern die Nutzung der Fitnessstudios zu ermöglichen, unabhängig von seiner eigenen Vertragsbindung monatlich fortlaufend durch Einräumung der tatsächlichen Trainingsmöglichkeit erfüllt. Unter Berücksichtigung der von den Arbeitnehmern geleisteten Eigenanteile sei daher die 44-€-Freigrenze eingehalten worden, so dass der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an dem Firmenfitnessprogramm nicht zu versteuern sei.

Hinweis: Die Freigrenze für Sachbezüge wird ab dem 01.01.2022 von 44 € auf 50 € erhöht. Diese Erhöhung geht auf das Jahressteuergesetz 2020 zurück.

Billigkeitserlass

Wie lange ist der Auslandstätigkeitserlass nach Bestandskraft anwendbar?

Die obersten Finanzbehörden der Länder können mit Zustimmung des Bundesfinanzministeriums die auf **ausländische Einkünfte** entfallende deutsche Einkommensteuer erlassen, wenn es volkswirtschaftlich zweckmäßig ist. Bekanntestes Beispiel hierfür ist der Auslandstätigkeitserlass (ATE), nach dem in bestimmten Fällen von der Lohnbesteuerung abgesehen wird. Die Auslandstätigkeit muss mindestens drei Monate ununterbrochen in Staaten ausgeübt werden, mit denen kein Doppelbesteuerungsabkommen besteht, in das Lohneinkünfte einbezogen sind.

Der Bundesfinanzhof hat nun entschieden, dass die Anwendung des ATE zeitlich erst durch die **Festsetzungsverjährung** und nicht bereits durch die Bestandskraft der Steuerfestsetzung begrenzt wird. Mit anderen Worten: Auch nach Ablauf der einmonatigen Einspruchsfrist gegen einen Einkommensteuerbescheid kann erstmals beantragt werden, vom Arbeitgeber besteuerten Arbeitslohn nach dem ATE freizustellen, und zwar bis zum Eintritt der Festsetzungsverjährung und somit unter Umständen Jahre später.

Steuertipp

Pauschalierung von Arbeitgeberleistungen für Fahrten zur Arbeit

Seit dem 01.01.2019 sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Arbeitgeberleistungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im **Personenfernverkehr** für Fahrten

- zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte,
- zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet oder
- zu einem vom Arbeitgeber dauerhaft festgelegten Sammelpunkt

steuerfrei. Die Steuerfreiheit gilt außerdem für private Fahrten im öffentlichen **Personennahverkehr**. Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern allerdings den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag.

Arbeitgeberleistungen, die nicht steuerfrei sind, zum Beispiel

- die Überlassung eines betrieblichen Kfz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte,
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse des Arbeitgebers zu

den Aufwendungen des Arbeitnehmers für mit dem privaten Kfz zurückgelegte Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder

- Sachbezüge in Form einer unentgeltlichen oder verbilligten Beförderung eines Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die auf einer Gehaltsumwandlung beruhen,

können mit einem **Pauschsteuersatz von 15 %** unter Anrechnung auf die abziehbaren Werbungskosten besteuert werden. In diesem Zusammenhang vertritt die Finanzverwaltung folgende Auffassung:

- Bei der Pauschalversteuerung sind seit dem 01.01.2021 für die Ermittlung der maximal pauschalierungsfähigen Sachbezüge oder Zuschüsse mit 15 % die jeweils gültigen Entfernungspauschalen anzuwenden. Das bedeutet, dass bei Entfernungen von mehr als 20 Kilometern zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte die Kilometer aufzuteilen und ab dem 21. Kilometer die erhöhten Kilometersätze mit 0,35 € zu berücksichtigen sind.
- Bei einer Teilzeitbeschäftigung von durchschnittlich bis zu drei Tagen wöchentlich ist bei einer Pauschalbesteuerung mit 15 % nicht die 15-Tage-Regelung anzuwenden, sondern auf die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage im jeweiligen Kalendermonat abzustellen. Entsprechendes gilt bei mobiler Arbeit.
- Legt der Arbeitnehmer regelmäßig arbeitstäglich nur einen Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zurück, darf auch für die Höhe der mit 15 % pauschalierungsfähigen Sachbezüge oder Zuschüsse nur die Hälfte der Entfernungspauschale je Entfernungskilometer und Arbeitstag berücksichtigt werden.

Hinweis: Durch die neue Möglichkeit der pauschalen Besteuerung mit 25 % bei gleichzeitigem Verzicht auf die Minderung der als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale beim Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber seit 2020 die Akzeptanz von zum Beispiel „Jobtickets“ vor allem bei Arbeitnehmern erhöhen, die öffentliche Verkehrsmittel aufgrund ihres Wohnorts oder der Tätigkeitsstätte im ländlichen Bereich gar nicht oder nur sehr eingeschränkt nutzen können.

Hinweis auf die am 27.01.2021 in Kraft getretene Corona - Arbeitsschutz - Verordnung

Das Homeoffice gewinnt in Zeiten von Corona mehr als nur den Status eines wünschenswerten Arbeitens zuhause - der Gesetzgeber nimmt die Arbeitgeber dahingehend in die Pflicht. Er verpflichtet befristet dazu, Homeoffice zu ermöglichen.

So sieht die entsprechende Regelung in der Arbeitsschutzverordnung aus: Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten für die Zeit bis zum 15.03.2021 anbieten, ihre Tätigkeit in deren Wohnung auszuführen. Die Verordnung hat zwar eine Befristung bis zum 15.03.2021 mitbekommen - eine Verlängerung ist angesichts des dynamischen Pandemie-Geschehens jedoch zu erwarten.

Diese Verpflichtung gilt nicht für alle Arbeiten. Sie bezieht sich zunächst auf Tätigkeiten im Büro und vergleichbare Aufgaben. Wichtigstes Kriterium: Die jeweilige Arbeit muss sich grundsätzlich auch zuhause erledigen lassen. Damit erstreckt sich die jetzt festgeschriebene Pflicht auf einen breiten Bereich. Nur wenn zwingende betriebliche Gründe einem dezentralen Arbeiten entgegenstehen, muss der Arbeitgeber kein Homeoffice anbieten.

Von der Pflicht zum Homeoffice sind Unternehmer allerdings unter bestimmten Umständen befreit. Dies gilt etwa, wenn durch eine Verlagerung der Tätigkeit in die Wohnung des Arbeitnehmers der übrige Betrieb entweder nur eingeschränkt oder überhaupt nicht mehr aufrecht erhalten werden kann. So kann es erforderlich sein, dass mit der Büroarbeit verbundene Tätigkeiten weiter an der Arbeitsstätte erbracht werden müssen - etwa die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Wareneingangs und -ausgangs oder Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebs. Weitere Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung in Sachen Homeoffice eine Rolle spielen: Reicht die daheim vorhandene IT-Infrastruktur aus, oder fehlen andere technische Voraussetzungen? In bestimmten Fällen dürfte in der Privatwohnung auch der Schutz von Geschäftsgeheimnissen nicht zu gewährleisten sein, und gleiches kann auch in Sachen Datenschutz zutreffen. All dies kann einer

Arbeit im Homeoffice im Einzelfall entgegenstehen.

Darüber entscheidet der Arbeitgeber selbst. Und er prüft auch, ob die Verlagerung einer Tätigkeit ins Homeoffice möglich ist oder ob aber zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Arbeitgeber besitzt insoweit einen gewissen Beurteilungsspielraum. Letztlich prüft die Arbeitsschutzbehörde der Länder die Einhaltung der Corona-Arbeitsschutzverordnung, unterstützt von Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger. Auf Verlangen müssen die Unternehmer erforderliche Auskünfte abgeben und auch Unterlagen zur Verfügung stellen.

Bestimmte Tätigkeiten gerade in der Produktion, in Industrie und Logistik lassen sich jedoch nicht ins Homeoffice auslagern. In solchen Fällen sind betriebliche Zusammenkünfte auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Auch darf bei gleichzeitiger Raumnutzung durch mehrere Personen eine Mindestfläche von zehn Quadratmeter für jede im Raum anwesende Person nicht unterschritten werden. Weitere Maßnahmen, um die Gefahren der Pandemie zu minimieren: Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen sind vorzuhalten, Arbeitnehmer und Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen und diese sollen zeitversetzt arbeiten, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen. Dazu gehört auch, die Pausenräume und Kantinen im Betrieb zeitlich entzerrt zu nutzen. Schließlich hat der Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken oder FFP-2-Masken zur Verfügung zu stellen. Diese sind von den Beschäftigten unter folgenden Bedingungen zu tragen: wenn sich in einem Raum mehr als eine Person pro zehn Quadratmeter länger aufhält, der Abstand von 1,5 Meter nicht eingehalten werden kann oder bei Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Ausstoß von Aerosolen.

Fraglich ist, was zu tun ist, wenn der Arbeitnehmer gar nicht ins Homeoffice will. Grundsätzlich nicht begründet wird ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung von zuhause aus zu erbringen. Die entsprechende Verordnung enthält lediglich eine an den Arbeitgeber gerichtete Empfehlung, Homeoffice - soweit möglich - anzubieten. Es gibt keine korrespondierende Pflicht des Arbeitnehmers, das Angebot auch anzunehmen und von zuhause zu arbeiten.

Die Corona-Schutzverordnung vermittelt auch kein einseitiges Recht des Arbeitgebers, die Belegschaft ins Homeoffice zu schicken. Es bedarf dazu einer Vereinbarung. Allerdings gibt es eine Ausnahme: wenn der Arbeitgeber im Rahmen seiner arbeitgeberseitigen Direktion zur vorübergehenden Anordnung dezentralen Arbeiten befugt ist, und dann, wenn er seine Belegschaft auf anderem Weg nicht hinreichend von einer erheblichen Gesundheitsgefährdung schützen kann.

Im Ergebnis sollte jeder Arbeitgeber jetzt prüfen: Können die in seinem Betrieb verrichteten Tätigkeiten wie Büroarbeiten und vergleichbare Tätigkeiten überhaupt von zuhause aus erledigt werden? Im positiven Fall ist abzuklären, ob der Arbeit im Homeoffice zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Sofern das dezentrale Arbeiten demnach in Betracht kommt, sollte der Arbeitgeber aktiv auf die einzelnen Mitarbeiter zugehen und ihnen ausdrücklich anzubieten, zuhause zu arbeiten. Der Arbeitgeber sollte schriftlich fixieren, wie die einzelnen Schritte in dieser Abwägung erfolgt sind. Das gilt auch für die Reaktion des betreffenden Mitarbeiters, die sich der Annahme oder Ablehnung des Angebots zum Homeoffice ausdrücken. Damit sichert der Betrieb sich ab für den Fall, dass es zu Nachfragen und Kontrollen von Behörden mit Blick auf die Corona-Arbeitsschutzverordnungen kommt.



Haben Sie Fragen? Dann sprechen
Sie uns gerne an

Ihre Marion Wenning