

Nr. 01 / Januar 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Neuerungen im Arbeitsrecht 2021	2
Behandlung von unentgeltlichen und verbilligten Mahlzeiten an Arbeitnehmer	3
Unfallversicherungsschutz während der Weiterbildung	4
Höhe des Nachtarbeitszuschlags	4
Außerordentlich fristlose Kündigung wegen Datenlöschung in erheblichem Umfang	5
VERANSTALTUNGEN	7
Early Bird Reihe: Rechtssicherer Onlineshop	7
„Das Widerrufsrecht im Onlinehandel“	7
„Die Pflichtinformationen des Onlinehändlers“	7
„Betriebsbedingt kündigen“	7
Reihe: Das digitale Büro	8
„GoBD & Verfahrensdokumentationen“	8
„Elektronische Rechnungen: ZUGFeRD, XRechnung und Co.“	8
„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“	8
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	8
„IHK-Kompakt: Wie nenne ich mein Unternehmen?“	8

Neuerungen im Arbeitsrecht 2021

Zum 1. Januar 2021 sind wieder zahlreiche Gesetzesänderungen in Kraft getreten. Hier ein Überblick über die wichtigsten Regelungen:

Erhöhung des Mindestlohns

Zum 1. Januar 2021 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 9,50 Euro brutto je Zeitsunde. Bis zum 1. Juli 2022 wird er in weiteren Schritten angehoben: Zum 1. Juli 2021 steigt er auf brutto 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 auf brutto 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf brutto 10,45 Euro.

Die Anhebung des Mindestlohns beruht auf dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 30. Juni 2020.

Praxistipp: Arbeitgeber müssen bei geringfügig Beschäftigten prüfen, ob die gesetzliche Verdienstgrenze von insgesamt 450 Euro durch die Erhöhung nach wie vor nicht überschritten wird. Mehr Informationen zum gesetzlichen Mindestlohn finden Sie [hier](#).

Kurzarbeit-Sonderregelungen werden verlängert

Das Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate, jedoch längstens bis zum 31. Dezember 2021 bezogen werden. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind bis Ende Dezember 2021 von der Steuer befreit.

Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und auf 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) wird ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Auch die Hinzuverdienstregelungen werden bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen für 2021

Seit 1. Januar gelten die neuen Rechengrößen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt 2021 bei 58.050 Euro (monatlich 4.837,50 Euro). Die Versicherungspflichtgrenze liegt bei 64.350 Euro (monatlich 5.362,50 Euro).

Bis zur Beitragsbemessungsgrenze ist das Einkommen eines Beschäftigten beitragspflichtig, alles darüber ist beitragsfrei. Bis zur Versicherungspflichtgrenze müssen Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sein. Wer über diesen Betrag hinaus verdient, kann sich privat krankenversichern lassen.

Für die Beitragsberechnung in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt seit dem 1. Januar ebenfalls ein Höchstbetrag von 7.100 Euro im Monat in den alten und 6.700 Euro in den neuen Bundesländern. In der knappschaftlichen Rentenversicherung liegt diese Einkommensgrenze bei 8.700 Euro in den alten und 8.250 Euro in den neuen Ländern.

Anspruch auf Kinderkrankengeld wird verdoppelt

Der Bundesrat hat am 18. Januar 2021 beschlossen, dass die Zahl der Kinderkrankentage für gesetzlich Versicherte für das Jahr 2021 verdoppelt wird. Der Anspruch besteht zudem auch dann, wenn Kitas und Schulen pandemiebedingt geschlossen sind oder die Betreuung eingeschränkt ist. Die Regelung tritt rückwirkend zum 5. Januar in Kraft.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wird von 10 Tagen pro Elternteil und Kind auf 20 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 40 Tage erhöht. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 20 auf nun 40 Tage.

Durch die Aufstockung soll es berufstätigen Eltern ermöglicht werden, Lohnausfälle durch die häusliche Betreuung eines Kindes auszugleichen, etwa weil die Schule, die Kita, oder auch die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen pandemiebedingt geschlossen ist oder einzelne Klassen oder Kitagruppen in Quarantäne sind. Einen Anspruch haben Eltern ausdrücklich auch dann, wenn die Einrichtung zwar noch offen ist, die Behörden aber die Präsenzpflcht ausgesetzt haben oder die Eltern aufgefordert sind, ihre Kinder pandemiebedingt möglichst zu Hause zu betreuen. Voraussetzung ist, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann.

Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachwiesen werden. Dafür wird die "Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes" ausgefüllt. Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung.

Weitere Infos finden Sie [hier](#).

Behandlung von unentgeltlichen und verbilligten Mahlzeiten an Arbeitnehmer

Das [BMF hat mit Schreiben vom 28. Dezember 2020](#) die Tageswerte der unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer abgegebenen Mahlzeiten ab dem Kalenderjahr 2021 bekannt gegeben.

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV zu bewerten. Dies gilt gemäß § 8 Absatz 2 Satz 8 EStG auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt.

Ab dem Kalenderjahr 2021 beträgt der Wert für Mahlzeiten, die gewährt werden,

- a) für ein Mittag- oder Abendessen 3,47 Euro,
- b) für ein Frühstück 1,83 Euro.

Im Übrigen wird auf R 8.1 Absatz 7 und 8 LStR 2015 sowie auf das [BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts](#) vom 25. November 2020 hingewiesen.

Unfallversicherungsschutz während der Weiterbildung

Gerade während der Pandemie und dem weitgehenden ‚Umstieg‘ auf online-basiertes Lernen erhebt sich immer wieder die Frage nach dem Unfallversicherungsschutz während einer Weiterbildung.

Geregelt ist in § 2 Abs 1, Nr. 1 und 2 SGB VII: Beschäftigte sind während einer beruflichen Weiterbildung gesetzlich unfallversichert, wenn die Maßnahme von beruflichem Nutzen ist und vom Arbeitgeber veranlasst wurde. Hierbei greift der Versicherungsschutz unabhängig davon, ob die Maßnahme als Präsenz- oder Onlineveranstaltung durchgeführt wird.

Lernende sind nur dann versichert, wenn:

- es sich um eine Weiterbildung in Gruppen handelt, die in Präsenz in einer Betriebs- bzw. Lehrwerkstätte oder einer Bildungseinrichtung oder ähnlichen Einrichtung stattfindet,
- wenn die Weiterbildung im beruflichen Interesse erfolgt,
- oder im Rahmen der Arbeitsförderung durchgeführt wird.

Die Logik des Gesetzgebers lässt sich der Rechtsprechung und der Kommentarliteratur entnehmen: Nicht das Format der Weiterbildung, sondern der Status der Person und die inhaltliche Zielsetzung sind für den Unfallversicherungsschutz entscheidend.

In Grenzfällen führt die VBG eine Einzelfallprüfung durch.

Greift der gesetzliche Unfallversicherungsschutz nicht, steht der Lernende unter dem Schutz seiner Krankenversicherung. Die Heilbehandlung richtet sich jedoch dann nach dem individuellen Versicherungsvertrag; dem gegenüber sind die Leistungen der VBG mit Blick auf ‚geeignete Maßnahmen der Heilbehandlung‘ deutlich großzügiger.

Als Konsequenz bedeutet diese Regelung für die Anbieter von Weiterbildung, ihre Angebote in den Kontext einer beruflichen Weiterbildung zu stellen, die im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aufgenommen wird. Der Teilnehmer sollte sich dies von seinem Arbeitgeber bestätigen lassen. Gerade in der Zeit der Pandemie und vor allem für Beziehende von Kurzarbeit sollte daher eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber erfolgen, um in den Genuss der gesetzlichen Unfallversicherung zu kommen.

Höhe des Nachtarbeitszuschlags

Die Höhe der als angemessen anzusehenden Nachtarbeitszuschlags ist gesetzlich nicht festgelegt. Dies führt immer wieder zu Gerichtsverfahren. Der BAG hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass eine Arbeitnehmerin mit Dauernachtarbeit-Arbeitsschichten einen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge iHv. 20 % ihres Bruttostundenentgelts hat.

Dem Ganzen lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die nicht tarifgebundene Beklagte betreibt eine Seniorenresidenz, in der die Klägerin als Altenpflegerin arbeitet. Die Klägerin wird als Dauernachtwache zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr eingesetzt.

Die Beklagte zahlte an die Klägerin 15 % des Bruttostundenentgelts. Die Klägerin verlangte einen Zuschlag von 30 %.

Das BAG sprach der Klägerin einen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge i.H.v. 20 % ihres Bruttostundenentgelts zu. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG stellt ein Zuschlag i.H.v. 25 % auf das jeweilige Bruttostundenentgelt bzw. die Gewährung einer entsprechenden Zahl von bezahlten freien Tagen regelmäßig einen angemessenen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit dar. Bei einer Arbeitsleistung in Dauernachtarbeit erhöht sich der Anspruch in der Regel auf 30 %. Ein geringerer Zuschlag kann genügen, wenn überragende Gründe des Gemeinwohls die Nachtarbeit zwingend erfordern. Sinn des mit dem Nachtarbeitszuschlag ist es, Nachtarbeit zu verteuern, um sie auf diese Weise möglichst einzuschränken. Dieser Zweck kann bei einer Pflege- und Betreuungseinrichtung nicht erreicht werden, da dort ein ganztägiger Pflege- und Unterstützungsbedarf besteht und auch gesetzlich vorgeschrieben ist.

Praxistipp: Nach § 6 Abs. 5 ArbZG ist der Arbeitgeber, soweit eine tarifvertragliche Ausgleichsregelung nicht besteht, verpflichtet, dem für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Dabei hat der Arbeitgeber ein Wahlrecht.

Außerordentlich fristlose Kündigung wegen Datenlöschung in erheblichem Umfang

Löscht ein Arbeitnehmer im Anschluss an ein Personalgespräch, in dem der Arbeitgeber den Wunsch äußerte, sich vom Arbeitnehmer trennen zu wollen, vom Server des Arbeitgebers Daten in erheblichem Umfang (hier: 7,48 GB), nachdem er sich von einer Mitarbeiterin mit den Worten "man sieht sich immer zweimal im Leben" verabschiedet hatte, rechtfertigt dies die außerordentlich fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Dies entschied das LAG Baden-Württemberg.

Der Arbeitnehmer war als Key-Account-Manager im Außendienst bei der Beklagten tätig. Nach einer Abmahnung wegen Verstoßes gegen eine Weisung fand ein Gespräch zwischen der Beklagten und dem Kläger statt. In diesem Gespräch erklärte die Beklagte, sie wolle das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen aufgetretener Spannungen beenden und bot dem Kläger den Abschluss eines Aufhebungsvertrags an. Der Kläger forderte seinerseits eine Abfindung von sechs Monatsvergütungen, ansonsten sehe man sich vor Gericht. Der Geschäftsführer lehnte dies ab. Ein Aufhebungsvertrag wurde daraufhin nicht abgeschlossen. Nach Abschluss des Gesprächs verabschiedete sich der Kläger mit den Worten „man sieht sich immer zweimal im Leben“. Der Kläger verließ sodann das Betriebsgelände.

An den folgenden Tagen war der Kläger weder für die Beklagte noch für Kunden erreichbar. Er löschte alle Daten auf dem Server der Beklagten im dem für ihn vorgesehenen Speicherort (ca. 8 GB). Eine Datenrettung konnte später erfolgreich durchgeführt werden.

Auf ein Schreiben der Beklagten, in dem sie den Kläger zu dem Verdacht der absichtlichen Löschung anhören wollte, kam keine Reaktion. Daraufhin erklärte die Beklagte die außerordentlich fristlose Tat- und Verdachtskündigung, hilfsweise eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht hat die fristlose Kündigung für unwirksam erklärt, lies jedoch die ordentliche Kündigung zu. Eine bewusst vorsätzliche Schädigung könnte aus den Gesamtumständen nicht abgeleitet werden. Das LAG gab der Berufung der Beklagten statt. Die fristlose Kündigung sei wirksam.

Die Löschung von Daten auf dem Server der Beklagten stellt einen wichtigen Grund dar. Nicht entscheidend ist, ob sich der Arbeitnehmer durch das Löschen von Daten strafbar gemacht hat, die Daten vom Arbeitgeber benötigt werden oder ob und mit welchem Aufwand ein Teil dieser gelöschten Daten wieder hergestellt werden können. Vielmehr ergibt sich aus dem Arbeitsverhältnis eine Pflicht, gegenseitig auf die Rechtsgüter und Interessen der jeweils anderen Vertragspartei Rücksicht zu nehmen. Wenn ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eigenmächtig den Zugriff zu seine Daten entzieht oder diese löscht, verstößt er derart gegen die selbstverständlichen Nebenpflichten eines jeden Arbeitnehmers, die Interessen des Arbeitgebers als seines Vertragspartners zu berücksichtigen, dass ein solches Verhalten in aller Regel zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt und die Fortsetzung bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17. September 2020, 17 Sa 8/20

Praxistipp: Was bei einer Kündigung zu beachten ist, können Sie in unserem Infoblatt → **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“ nachlesen.

VERANSTALTUNGEN

Early Bird Reihe: Rechtssicherer Onlineshop

Wie mache ich meinen Onlineshop rechtssicher? Eine Frage, die sich viele Unternehmen stellen. Wir wollen Ihnen im Rahmen unserer unentgeltlichen Webinar-Reihe darauf Antworten geben. Ihre Referentinnen sind: **Frau Ass. iur. Heike Cloß und Frau Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland**. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an den einzelnen oder allen Terminen.

„Das Widerrufsrecht im Onlinehandel“

Mittwoch, 3. Februar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Gleichgültig, ob Sie Waren verkaufen oder Dienstleistungen anbieten - ist Ihr Kunde ein Verbraucher, hat er grundsätzlich ein Widerrufsrecht, es sei denn, es ist kraft Gesetzes ausgeschlossen. Über dieses Widerrufsrecht haben Sie ihn korrekt zu belehren. Wie das funktioniert, erklären wir Ihnen an diesem Termin.

Anmeldungen bis 02.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Die Pflichtinformationen des Onlinehändlers“

Mittwoch, 10. Februar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr

Der Onlinehandel ist auf Grund einiger gesetzlicher Vorgaben verpflichtet, ganz bestimmte Informationen an den potenziellen Käufer zu geben. Angefangen von den Abwicklungsmodalitäten wie Bezahlung, Versand usw. bis hin zu Informationen über die vertriebenen Produkte: Auch hier lohnt es, das eigene Wissen immer wieder aufzufrischen. Das ist Inhalt dieses Termins.

Anmeldungen bis 09.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Betriebsbedingt kündigen“

Dienstag, 02. Februar 2021, 14.00 – 16:00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird uns aufzeigen, welche unternehmerischen Entscheidungen Sie treffen und welche alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten Sie als Arbeitgeber ausschließen müssen, um die betriebsbedingte Kündigung aussprechen zu können. Ganz wichtig: Die Sozialauswahl der Mitarbeiter. Denn: Es können in der Regel nur diejenigen Mitarbeiter gekündigt werden, die sozial am wenigsten schutzbedürftig sind.

Das Webinar beinhaltet einen ca. ein- bis anderthalbstündigen Vortrag und anschließende Fragemöglichkeit per Chat.

Anmeldungen bis 01.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

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.

„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.

„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.

„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“

Dienstag, 2. November 2021, 14.00 bis 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

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

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

Mittwoch, 24. Februar 2021, 17.00 bis 19.00 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.

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