

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various industrial structures, including pipes, beams, and other machinery, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Mai 2022**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

**Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch beim
Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen**

Neues aus der Rechtsprechung

Quarantäne statt Hochzeit – Der Chef muss zahlen

Neues aus der Rechtsprechung

**ArbG Bonn: Soziale Rechtfertigung einer Kündigung
innerhalb einer Matrixstruktur**

Neues aus der Rechtsprechung

**ArbG Neuruppin: Schadensersatzanspruch nach DSGVO
wegen Weiterverwendung des Namens auf der
Unternehmenswebsite**

Aus gegebenem Anlass

**Entfernungspauschale im Homeoffice – Auswirkungen auf
die Firmenwagenbesteuerung**

Neues aus der Rechtsprechung

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch beim Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen

Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts verfallen Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer zum Jahresende bzw. zum 31. März des Folgejahres nur dann, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zuvor aufgefordert hat, ihren Urlaub zu nehmen und ihnen klar und rechtzeitig mitgeteilt hat, dass der Urlaub andernfalls verfällt. Das BAG hat nun klargestellt, dass dies grundsätzlich auch für den Schwerbehindertenzusatzurlaub gem. § 208 SGB IX gilt (BAG, Urteil vom 30. November 2021, Az. 9 AZR 143/21). Oftmals haben Arbeitgeber von der Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers aber keine Kenntnis.

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen unterliegt nicht den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie 88/2003/EG. Der deutsche Gesetzgeber ist daher grundsätzlich frei darin, Urlaubsansprüche, die über den Mindesturlaub gem. Art. 7 Abs. 1 der RL 88/2003/EG hinausgehen, zu regeln. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG **teilt der gesetzliche Zusatzurlaub jedoch das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs** (Grundsatz der „urlaubsrechtlichen Akzessorietät“). Deshalb **überträgt das BAG die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten auch auf den Zusatzurlaub** für schwerbehinderte Menschen.

Arbeitgeber müssen schwerbehinderten Arbeitnehmern daher auch

- **mitteilen**, wie viele Arbeitstage Zusatzurlaub ihnen im Kalenderjahr zustehen,
- sie **auffordern**, diesen Zusatzurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und
- sie über die Konsequenzen **belehren**, die eintreten, wenn sie den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragen.

Dies lässt sich ohne Weiteres in bereits vorhandene Muster-Schreiben/E-Mails einarbeiten.

Die Mitwirkungsobliegenheit entfällt allerdings dann, wenn es dem Arbeitgeber **unmöglich** war, den Arbeitnehmer durch seine Mitwirkung in die Lage zu versetzen, seinen Zusatzurlaub zu

realisieren. Dies soll dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (i) **keine Kenntnis von der Schwerbehinderung** des Arbeitnehmers hat und (ii) diese auch **nicht offenkundig** ist. Wann eine Schwerbehinderung „offenkundig“ in diesem Sinne ist, führt das BAG nicht weiter aus. Mit dem Duden dürfte davon auszugehen sein, dass die Schwerbehinderung „für jeden ersichtlich“ sein muss, was z.B. bei Menschen, die an den Rollstuhl gebunden sind, der Fall ist. Ein restriktives Verständnis ist auch deshalb geboten, weil Arbeitgeber andernfalls Gefahr laufen würden, nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer in ihrem Persönlichkeitsrecht zu verletzen, wenn sie diese fälschlicherweise über ihre Rechte als schwerbehinderte Menschen aufklären würden.

Das BAG stellt klar, dass Arbeitgeber **weder vorsorglich** auf einen etwaigen Zusatzurlaub **hinweisen, noch erfragen** müssen, ob eine Schwerbehinderung vorliegt. Sie dürften vielmehr **erwarten**, dass **Arbeitnehmer** ihnen die **Schwerbehinderteneigenschaft verriet**, wenn sie den Zusatzurlaub wahrnehmen wollten. Unterließen Arbeitnehmer die Mitteilung, könnten sie den Zusatzurlaub nicht wahrnehmen, auch wenn dieser gem. § 13 BUrtG unverzichtbar sei.

Beruft sich ein Arbeitgeber darauf, von der Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers **keine Kenntnis** gehabt zu haben, muss der **Arbeitgeber** dies **darlegen und beweisen**. Allerdings kommen ihm hier die Grundsätze der **abgestuften Darlegungs- und Beweislast** zugute:

1. Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast zunächst durch die **Behauptung**, ihm sei die **Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten** wegen seiner Unkenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers **nicht möglich** gewesen.
2. Der Arbeitnehmer muss dann im Rahmen seiner **sekundären Darlegungslast** unter Benennung von Beweismitteln konkret vortragen, wann und wie er den Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt hat oder aufgrund welcher Umstände auf die Kenntnis des Arbeitgebers geschlossen werden kann.
3. Genügt der Arbeitnehmer seiner sekundären Darlegungslast, liegt der Ball wieder beim Arbeitgeber, der seine **Unkenntnis darlegen und ggf. auch beweisen** muss. Gelingt ihm dies nicht

oder bleibt die Beweisaufnahme unergiebig („**non liquet**“),
unterliegt der Arbeitgeber.

In der vom BAG entschiedenen Konstellation hatte der Kläger Abgeltung für Zusatzurlaubstage der Jahre 2016 bis 2018 verlangt. Das BAG hat die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen, das nun unter Berücksichtigung der vorstehend beschriebenen Darlegungs- und Beweislastverteilung klären muss, ob der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung des Klägers hatte oder hätte haben müssen. Nach Auffassung des BAG war der Kläger seiner sekundären Darlegungslast bislang nicht hinreichend nachgekommen. Insbesondere hatte er **nicht konkret dargelegt, wann und in welcher Weise er wen** auf Seiten der Beklagten auf seine Schwerbehinderung **hingewiesen** hatte.

Die Entscheidung des BAG hat – auch wenn sie wenig überraschend ist – bislang wenig Aufmerksamkeit erfahren. Arbeitgeber sollten sie zum Anlass nehmen, zu überprüfen, ob den Rechtsfolgen, die an eine Schwerbehinderteneigenschaft geknüpft sind, insgesamt hinreichend Beachtung geschenkt wird. Insbesondere der Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Menschen gem. §§ 168 ff. SGB IX ist von großer praktischer Relevanz.

Arbeitgeber, die „auf Nummer sicher“ gehen wollen, können von ihrem **Fragerecht** im laufenden Arbeitsverhältnis Gebrauch machen. Nach Auffassung des BAG ist die Frage nach der Schwerbehinderung **nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses** zulässig (Urteil vom 16.02.2012, Az. 6 AZR 553/10). Darauf weist der 9. Senat in der Entscheidung vom 30.11.2021 noch einmal ausdrücklich hin.



Neues aus der Rechtsprechung

Quarantäne statt Hochzeit – Der Chef muss zahlen

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie bleiben ein bestimmendes Thema in der Rechtsprechung. Dabei trafen und treffen den Arbeitgeber ganz erhebliche Fürsorgepflichten im Hinblick auf den Gesundheitsschutz seiner Angestellten. Wenn ein Arbeitgeber in Person seines Geschäftsführers die entsprechenden Schutzpflichten verletzt, kann dies Schadensersatzansprüche auslösen. Dies entschied das Landesarbeitsgericht München mit Urteil vom 14. Februar 2022 (Az. 4 Sa 457/21).

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalte kehrte der Geschäftsführer der beklagten Arbeitgeberin mit Erkältungssymptomen aus seinem Urlaub zurück. Dennoch nahm er gemeinsam mit der klagenden Arbeitnehmerin wenige Tage später zwei auswärtige Termine wahr. Beide reisten dabei im selben PKW und trugen während der Fahrten von ca. 15-30 Minuten keine Mund-Nase-Bedeckungen. Kurz nach den auswärtigen Terminen wurde der Geschäftsführer positiv auf Corona getestet. Gemäß der zum damaligen Zeitpunkt geltenden Bestimmungen musste die Arbeitnehmerin in Quarantäne. Während der angeordneten Quarantänezeit sollte die seit längerem geplante Hochzeit der Arbeitnehmerin stattfinden. Diese musste nun abgesagt werden. Die Arbeitnehmerin machte Schadensersatzansprüche gegen die Arbeitgeberin geltend, unter anderem die Stornokosten für die

gemieteten Räumlichkeiten, den Caterer, die Band und die bereits bestellten Blumen. Die Gesamtkosten beliefen sich auf ca. 5.000 €.

Die Arbeitnehmerin hatte erstinstanzlich Erfolg. Das LAG München bestätigte die Entscheidung.

Nach Ansicht des LAG verletzte der Geschäftsführer seine Fürsorgepflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB, insbesondere, weil gemäß der zum damaligen Zeitpunkt geltenden SARS-CoV2-Arbeitsschutzregel sicherzustellen war, dass Abstände zwischen den Mitarbeitern eingehalten werden und jede Person mit Krankheitssymptomen zu Hause bleiben musste.

Die Arbeitgeberin in Person des Geschäftsführers habe es jedoch verpasst, hier für die Fahrten zu auswärtigen Terminen überhaupt ein Hygienekonzept mit Abstandsregelungen aufzustellen. Zudem sei der Geschäftsführer mit entsprechenden Symptomen eben nicht zu Hause geblieben.

Den Einwand der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin treffe ein erhebliches Mitverschulden, da sie angesichts der gezeigten Erkältungssymptome des Geschäftsführers darauf hätte bestehen müssen, in getrennten PKW zu den auswärtigen Terminen zu fahren, wies das LAG zurück. Es sei der Arbeitnehmerin nicht abzuverlangen, die entsprechende Aufforderung bzw. Entscheidung des Vorgesetzten zu kritisieren bzw. anzuzweifeln und damit gleichzeitig zu verstehen zu geben, dass sie dem Geschäftsführer unterstelle, sich nicht verantwortungsbewusst genug zu verhalten.

Das Urteil verdient Zustimmung und hat auch außerhalb der derzeit nicht ganz so strengen Quarantäne- und Arbeitsschutzregeln Bedeutung.

Arbeitgeber sollten darauf achten, sinnvolle Hygienekonzepte vorzugeben bzw. beizubehalten und einzuhalten. Gerade angesichts der nach wie vor anhaltenden Pandemie sollte hier zwar mit Augenmaß, jedoch der gebotenen Vorsicht agiert werden.



Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Bonn: Soziale Rechtfertigung einer Kündigung innerhalb einer Matrixstruktur

Das Arbeitsgericht Bonn hat sich in einem Urteil vom 3. Februar 2022 (Az. 3 Ca 1698/21) mit der sozialen Rechtfertigung der Kündigung einer Arbeitnehmerin befasst, die innerhalb einer Matrixstruktur eines Konzerns beschäftigt war. Aufgrund des Vorliegens besonderer Umstände im Einzelfall ist das Gericht zu dem Ergebnis gekommen, dass der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs zur Rechtfertigung der Kündigung nicht nur bei der Tochtergesellschaft als Vertragsarbeitgeberin, sondern auch bei der Muttergesellschaft, die die Leitung der Matrixstruktur innehat, hätte vorliegen müssen.

Die Klägerin begann zunächst im Jahr 2015 ein Arbeitsverhältnis mit der im Ausland sitzenden **Muttergesellschaft eines Konzerns** und war dort angestellt als „Director - Creative Services“ zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 17.500 €. Das **Marketing** wurde **zentral und konzernweitlich** seitens der Muttergesellschaft gesteuert und durchgeführt. Aufgrund eines Umzugs des Ehemanns der Klägerin wollte diese im Jahr 2020 ebenfalls von Deutschland aus arbeiten. In der Folge schlossen die beklagte Tochtergesellschaft und die Klägerin einen Arbeitsvertrag ab, durch den die **Tochtergesellschaft in Deutschland zur Vertragsarbeitgeberin** der Klägerin wurde.

Die Klägerin war innerhalb des Konzerns in einer **Matrixstruktur** beschäftigt. Das restliche Marketingteam, sowohl die Vorgesetzten der Klägerin als auch die ihr unterstellten Designer, waren bei der Muttergesellschaft mit Sitz im Ausland beschäftigt.

Im September 2021 teilte die Muttergesellschaft der Beklagten mit, dass die Tätigkeiten, die zuvor die Klägerin ausgeübt hatte, nicht mehr von der Beklagten, sondern von der Muttergesellschaft ausgeführt werden sollten. Aufgrund dessen sprach die Beklagte eine **betriebsbedingte ordentliche Kündigung** des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aus.

Das Arbeitsgericht Bonn hat die **Kündigung** für **unwirksam** erachtet und der Klage stattgegeben.

Dabei hat es zunächst ausgeführt, dass die Entscheidung der Muttergesellschaft und der damit einhergehende Wegfall des Beschäftigungsbedarfs bei der Tochtergesellschaft grundsätzlich eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen können. Das Gericht hat außerdem richtigerweise darauf hingewiesen, dass das **Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich betriebs- bzw. unternehmensbezogen und nicht konzernbezogen** Anwendung findet. Daher ist es im Grundsatz irrelevant, wenn eine Weiterbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen des Konzerns möglich wäre. Das Gericht hat jedoch auch ausgeführt, dass **bei besonderen Sachverhaltsgestaltungen Ausnahmefälle denkbar** sind, in denen eine **konzernbezogene Betrachtung geboten** ist. Das Gericht hat den derzeitigen Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur skizziert und ist unter Berücksichtigung dessen im hier zugrundeliegenden Fall zu dem folgenden Ergebnis gelangt:

Aufgrund der Matrixstruktur sei nicht erkennbar, dass die Klägerin bei der Beklagten eingegliedert war. Vielmehr sei es so gewesen, dass die Klägerin auch nach ihrem Wechsel zu der Beklagten **unverändert in die Matrixstrukturen der Muttergesellschaft eingebunden** war. Das ergebe sich bereits daraus, dass die Beklagte keine eigenen Marketingaktivitäten unterhalten hat; daher seien die ursprünglichen Tätigkeiten der Klägerin, abgesehen von dem Ortswechsel und der arbeitsvertraglichen Beziehung mit der Beklagten, offensichtlich unverändert geblieben. Aufgrund der tatsächlichen Möglichkeit der Muttergesellschaft, die Tätigkeiten der Klägerin von der Konzernmutter auf die Beklagte und zurück wieder auf die Konzernmutter zu übertragen, sei für die Klägerin im Sinne

eines **Vertrauenstatbestandes eine Selbstbindung der Einheit aus Muttergesellschaft und Tochtergesellschaft als Vertragsarbeitgeberin** entstanden mit der Folge, dass es nicht alleine auf den Wegfall der Tätigkeiten der Klägerin bei der Beklagten ankomme; es müsse vielmehr auch zu einem Wegfall der Tätigkeiten bei der Muttergesellschaft gekommen sein, um die Kündigung betrieblich zu rechtfertigen. Angesichts dieses Vertrauenstatbestandes, so das Gericht, komme es auch nicht darauf an, ob die Tochtergesellschaft als Vertragsarbeitgeberin Einfluss auf die Weiterbeschäftigung der Klägerin bei der Muttergesellschaft nehmen konnte.



Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Neuruppin: Schadensersatzanspruch nach DSGVO wegen Weiterverwendung des Namens auf der Unternehmenswebsite

Erneut hat ein Arbeitsgericht einer Arbeitnehmerin einen Schadensersatzanspruch auf Basis der DSGVO zugesprochen. Das Arbeitsgericht Neuruppin hat in seinem Urteil vom 14. Dezember 2021 (Az. 2 Ca 554/21) entschieden, dass sich ein Arbeitgeber, der den Namen seiner ehemaligen Arbeitnehmerin weiterhin zu Werbezwecken auf seiner Website verwendet, schadensersatzpflichtig macht.

Die Klägerin war bis zum 31.07.2020 bei der Beklagten als Mitarbeiterin im Büromanagement angestellt. Sie verfügte über

einen akademischen Abschluss als Biologin, was der Beklagten bekannt war und womit sie wie folgt auf ihrer Website warb:

„Welchen Service erhalten Sie von uns?

Unsere Biologin Frau [Name der Klägerin] erstellt Ihnen nach der Wasseranalyse ein Analyseprotokoll mit Handlungsempfehlung und Stellungnahme. Sie wird Sie anschließend, wenn Sie es wünschen, noch weitere Zeit betreuen, die Wasserwerte regelmäßig kontrollieren und somit zur Verbesserung und Stabilisierung Ihres Teiches beitragen.“

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies die Klägerin die Beklagte darauf hin, dass sie immer noch auf der Unternehmenswebsite namentlich genannt werde; sie forderte die Beklagte auf, diese Information von der Website zu entfernen.

Nachdem die Beklagte dem Verlangen zunächst nicht nachkam, forderte die Klägerin die Beklagte mit anwaltlichem Schreiben auf, eine **Unterlassungserklärung** abzugeben **sowie Schadensersatz** zu zahlen. Die Beklagte gab die geforderte Unterlassungserklärung ab und zahlte einen Betrag in Höhe von 150 €. Daraufhin machte die Klägerin einen Schadensersatzanspruch in Höhe von 5.000 € gerichtlich geltend.

Das ArbG Neuruppin hat der **Klage in Höhe von 1.000 €** (abzgl. der geleisteten 150 €) **stattgegeben** und im Übrigen abgewiesen.

Das Gericht hat den Anspruch auf **Art. 82 DSGVO** gestützt und hierin eine **Anspruchsgrundlage auf Ersatz des Schadens** gesehen, der durch die unrichtige bzw. unzulässige Verwendung von personenbezogenen Daten entstanden ist. Dabei hat es betont, dass auch ein **immaterieller Schaden wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts** auszugleichen sein kann. Das Gericht führte aus, dass der Erwägungsgrund 146 für die Auslegung von Art. 82 DSGVO klarstelle, dass es sich um einen „**vollständigen und wirksamen Schadenersatzanspruch**“ handeln muss. Vor diesem Hintergrund können, so das Gericht, in die Berechnung des Haftungsumfangs auch **präventive Gesichtspunkte** einfließen.

Das Gericht hat weiter ausgeführt, dass die Beklagte schon **aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** dazu verpflichtet gewesen sei, sämtliche im Zusammenhang mit der Klägerin veröffentlichten **Daten von ihrer Website zu entfernen**. Auch spiele

es entgegen der Ansicht der Beklagten keine Rolle, dass die Klägerin lediglich mit ihrem „Mädchennamen“ dort aufgeführt wurde und nicht mit ihrem tatsächlichen „Doppelnamen“; dies ändere nichts an der **Verletzung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte**.

In Bezug auf die Höhe des Schadensersatzes hat das Arbeitsgericht verschiedene neuere Urteile in Bezug genommen, in denen Summen zwischen 300 € und 1.500 € gewährt wurden; hierdurch ist es zu dem Ergebnis gelangt, dass im konkreten Fall ein Schadensersatz in Höhe von **1.000 € angemessen** sei.

Das Urteil des ArbG Neuruppin reiht sich in eine Reihe neuerer Entscheidungen, die eindrucksvoll zeigen, dass Unternehmen datenschutzrechtliche Pflichten nicht auf die leichte Schulter nehmen sollten.



Aus gegebenem Anlass

Entfernungspauschale im Homeoffice – Auswirkungen auf die Firmenwagenbesteuerung

Infolge der Pandemie ist das häusliche Arbeitszimmer für viele Arbeitnehmer zur zentralen Tätigkeitsstätte geworden. Der nachfolgende Beitrag erörtert die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Besteuerung der privaten Nutzung des Firmenwagens und die Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte als geldwerte Vorteile.

Die Höhe des geldwerten Vorteils, der durch die private Nutzung eines Firmenwagens gewährt wird, wird regelmäßig pauschal durch Ansetzung von 1 % des Bruttolistenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung ermittelt. Besonderheiten gelten gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Einkommensteuergesetz EStG für bestimmte Fahrzeuge mit Elektromotoren.

Kann der Firmenwagen für Fahrten zwischen der privaten Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte genutzt werden, so stellen diese Fahrten einen weiteren geldwerten Vorteil dar. Diesen kann der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 2 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal mit 15 % besteuern. Die Höhe des geldwerten Vorteils wird regelmäßig durch die pauschale Ansetzung von 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers ermittelt. Der Arbeitnehmer kann sich alternativ für eine Einzelbewertung, also eine Bemessung des geldwerten Vorteils anhand von 0,002 % des Listenpreises je Entfernungskilometer und Tag entscheiden, wenn er weniger als 15 Tage im Monat zu seiner ersten Tätigkeitsstätte fährt.

Beispiel: Arbeitnehmer A hat einen Firmenwagen mit einem Listenpreis von 60.000 €. Sein Arbeitsweg beträgt 30 Kilometer.

Variante 1: A arbeitet an 10 Tagen pro Monat an seiner ersten Tätigkeitsstätte. Der geldwerte Vorteil wird pauschal bemessen. Daraus ergibt sich ein zu versteuernder geldwerter Vorteil in Höhe von 540 €.

Rechenweg: $0,03 \times 30 \text{ km} \times 60.000 \text{ €} : 100 = 540 \text{ €}$

Variante 2: A arbeitet an 10 Tagen pro Monat an seiner ersten Tätigkeitsstätte. Der geldwerte Vorteil wird anhand einer

Einzelbewertung bemessen. Daraus ergibt sich ein zu versteuernder geldwerter Vorteil in Höhe von 360 €.

Rechenweg: $0,002 \times 30 \text{ km} \times 10 \text{ Tage} \times 60.000 \text{ €} : 100 = 360 \text{ €}$

Im oben genannten Beispiel ist die Bemessung des geldwerten Vorteils anhand der Einzelbewertung günstiger als die pauschale Bewertung.

Der Arbeitnehmer kann die Einzelbewertung im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens vom Arbeitgeber verlangen, sofern dem keine arbeitsvertragliche Regelung entgegensteht. Er kann sie aber auch erst im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung geltend machen, wenn der Arbeitgeber eine pauschale Bemessung vorgenommen hat. Die Einzelbewertung durch den Arbeitgeber setzt eine schriftliche Aufzeichnung des Arbeitnehmers voraus, aus der hervorgeht, an welchen Tagen er den Firmenwagen tatsächlich für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte genutzt hat. Diese ist dem Arbeitgeber monatlich einzureichen und im Lohnkonto aufzubewahren.

Die anzusetzende Kilometerzahl richtet sich nach dem Weg zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und seiner ersten Tätigkeitsstätte. Erste Tätigkeitsstätte im Sinne des § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 Aktiengesetz) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist.

Der Arbeitgeber kann – etwa durch eine arbeitsvertragliche Regelung oder durch diese ausfüllende Absprachen und Weisungen – eine Zuordnungsentscheidung treffen. Tut er dies nicht, so wird eine quantitative Zuordnung vorgenommen. Danach ist die erste Tätigkeitsstätte dort, wo der Arbeitnehmer dauerhaft

- typischerweise arbeitstäglich,
- je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder
- mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit

tätig werden soll.

Gleichwohl kann das häusliche Arbeitszimmer nach der Definition des § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG nie erste Tätigkeitsstätte sein. Es fehlt an dem Merkmal der „betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers“. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber einzelne Räume in der Wohnung des Arbeitnehmers anmietet, um sie ihm anschließend zur beruflichen Nutzung zu überlassen. Entscheidend ist die Einbindung in die soziale Sphäre des Arbeitnehmers.

Denkbar ist aber, dass ein Arbeitnehmer nach der quantitativen Betrachtung gar keine erste Tätigkeitsstätte hat – etwa, wenn der Arbeitnehmer vollständig im Homeoffice oder mobil arbeitet. In diesem Fall stellen gelegentliche Fahrten in den Betrieb keinen über die private Nutzung hinausgehenden geldwerten Vorteil dar und sind nicht zusätzlich versteuern.

Arbeitgeber sind folglich gut beraten, erstens, im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten bzw. durch Absprachen und Weisungen eine erste Tätigkeitsstätte zuzuordnen. Dadurch werden Rechtsunsicherheiten bei der Bemessung des geldwerten Vorteils vermieden. Zu berücksichtigen ist nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 11.04.2019, Az. VI R 40/16), dass der Arbeitnehmer an der betreffenden ortsfesten betrieblichen Einrichtung zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten zu erbringen hat, die er arbeitsvertraglich schuldet und die zu dem von ihm ausgeübten Berufsbild gehören. Dabei kann es sich aber auch um Nebentätigkeiten handeln, die qualitative oder quantitative Bedeutung der Einrichtung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist nicht entscheidend. Zweitens, sollte eine arbeitsvertragliche Regelung dahingehend erfolgen, dass der Arbeitgeber eine pauschale Ansetzung des geldwerten Vorteils vornimmt, sofern eine Einzelbewertung und der damit verbundene Aufwand vermieden werden möchten.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de