



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Dezember 2020 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil stellen wir eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, in der eine Regelung in einem Sozialplan zu prüfen war, bei der die Berechnung einer Abfindung an den „frühestmöglichen Renteneintritt“ geknüpft war.

Der zweite Teil erläutert die Förderung der Elektromobilität.

Die Tipps im Dezember befassen sich mit der Einsatzdauer bei „Kurzarbeit Null“ in der Arbeitnehmerüberlassung.

---

## Inhalt

---

- 1. Mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung bei Sozialplan**  
(BAG vom 28.07.2020 – 1 AZR 590/18)
- 2. Förderung der Elektromobilität**  
(BMF-Schreiben vom 29.07.2020 – IV C 5 – S 2334/19/10009 : 004)
- 3. Tipps: Einsatzdauer bei „Kurzarbeit Null“ in der Arbeitnehmerüberlassung**

## Mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung bei Sozialplan (BAG vom 28.07.2020 – 1 AZR 590/18)

Nach § 1 AGG ist eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Dieses Verbot ist ein Grundsatz für sämtliche Rechtsnormen, spielt jedoch im Arbeitsverhältnis eine besonders große Rolle. Dabei sind **nicht nur unmittelbare Benachteiligungen** untersagt, z.B. wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine **weniger günstige Behandlung** erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation; auch eine **mittelbare Benachteiligung** ist grundsätzlich untersagt.

Eine solche liegt vor, wenn dem **Anschein nach neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren** Personen oder Personengruppen aufgrund der in § 1 AGG Merkmale in besonderer Weise gegenüber anderen Personen oder Personengruppen benachteiligen, bei denen die genannten Merkmale nicht vorliegen, § 3 Abs. 2 AGG.

Vorliegend musste das Bundesarbeitsgericht eine Regelung in einem Sozialplan prüfen, bei der die Berechnung einer Abfindung an den „**frühestmöglichen Renteneintritt**“ geknüpft war, BAG vom 28.07.2020 – 1 AZR 590/18.



### Beispiel

Der am 06.07.1957 geborene Arbeitnehmer S ist schwerbehindert. Seit 25.02.1992 war er beim Unternehmen U beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund betriebsbedingter Kündigung zum 30.06.2017.

Die Kündigung war wegen Schließung des Standortes erforderlich, mit dem Betriebsrat wurde ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart.

Für rentennahe Arbeitnehmer war eine Pauschalabfindung vorgesehen, die sich an den Zeitraum zwischen dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Datum des „frühestmöglichen Renteneintritts“ orientierte.

Dies führte dazu, dass S nur eine Abfindung in Höhe von knapp € 40.000,00 erhielt. Ohne die

Schwerbehinderung wäre S hingegen in den Genuss des für „normale“ Arbeitnehmer vorgesehenen Höchstbetrages von € 100.000,00 gekommen.

Da sich S hiermit nicht abfinden möchte, klagt er auf gut € 60.000,00 Differenz.

### Wie ist der Sachverhalt rechtlich zu bewerten?

#### Gleichbehandlung im Betrieb

Im Falle einer **Betriebsänderung** (Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, Verlegung des ganzen Betriebes oder wesentlichen Betriebs-teilen oder auch Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben) hat der **Arbeitgeber den Betriebsrat** – sofern vorhanden – rechtzeitig und umfassend zu **unterrichten** und die geplante Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu **beraten**.

In der Regel wird dann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein **Interessenausgleich und Sozialplan** geschlossen, um die Auswirkungen der Betriebsänderung auf die Arbeitnehmer abzuschwächen.

Bei der Ausarbeitung eines Interessenausgleichs und Sozialplans ist wie bei anderen Maßnahmen auch der **Gleichbehandlungsgrundsatz** gemäß § 75 BetrVG zu beachten.

Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu überwachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von **Recht und Billigkeit behandelt** werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, **ihrer Behinderung**, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

### Urteil des BAG vom 28.07.2020 – 1 AZR 590/18

Das Arbeitsgericht hatte im dargestellten Fall die Klage zunächst abgewiesen, das Landesarbeitsgericht den vom schwerbehinderten Arbeitnehmer geltend gemachten Differenzanspruch hingegen bejaht.

Das Bundesarbeitsgericht ist dem Berufungsurteil gefolgt und hat entschieden, dass eine in einem Sozialplan zur Berechnung der Abfindung enthaltene Bestimmung, wonach die **Abfindungshöhe** für den Umfang der Absicherung auf den Zeitpunkt bis zum **frühestmöglichen Wechsel** der Arbeitnehmer in die gesetzliche Rente Bezug nimmt, eine **mittelbar auf dem Kriterium der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung** darstellt.

Die Erfurter Richter führten aus, dass **schwerbehinderte Menschen** gemäß § 236 a Abs. 1 Satz 2 SGB VI zu einem **früheren Zeitpunkt Altersrente** vorzeitig in Anspruch nehmen können im Gegensatz zu nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern.

### Mittelbare Benachteiligung wegen Behinderung

Beide Personengruppen sind nach Ansicht des BAG jedoch in Bezug auf die durch die Betriebs-schließung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer **vergleichbaren Situation**, nachdem ihre Arbeitsverhältnisse aus demselben Grund und unter denselben Voraussetzungen geendet haben.

Diese Benachteiligung ist **nicht gerechtfertigt** gemäß § 3 Abs. 2 AGG.

Im vorliegenden Fall sei die **Höhe der Abfindung** zwar grundsätzlich von einem **legitimen Ziel** getragen, die Sozialplanregelung gehe jedoch über das zur **Erreichung dieses Ziels Erforderliche** hinaus.

Durch das undifferenzierte Abstellen auf den „frühestmöglichen Wechsel“ in die gesetzliche Rente werde die durch das neutrale Kriterium bewirkte Ungleichbehandlung zum einen **nicht durch objektive Faktoren** gerechtfertigt, die nichts mit der Behinderung zu tun hätten.

Zum anderen führe die Regelung zu einer **übermäßigen Beeinträchtigung** der legitimen Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer.

### Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG

Die dargestellte Sozialplanregelung verstieß damit nach Ansicht der Richter gegen § 75 Abs. 1 BetrVG, da sie eine **(mittelbare) Benachteiligung** schwerbehinderter Arbeitnehmer bewirkt habe.

Den Angehörigen der mittelbar benachteiligten Gruppe sind deshalb **dieselben Vorteile** zu gewähren wie den **nicht benachteiligten Mitarbeitern**.



### Hinweis

Diese Entscheidung birgt keine große Überraschung, sondern liegt auf der **langjährigen Linie** der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Zwar haben schwerbehinderte Arbeitnehmer die Möglichkeit, zu einem früheren Zeitpunkt Altersrente in Anspruch zu nehmen als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer; dies darf aber **nicht zu einer finanziellen Benachteiligung** bei der Geltendmachung von Abfindungen führen. Sollte dies dennoch geschehen, kann die Benachteiligung nur durch eine „Anpassung nach oben“ beseitigt werden.

---

Förderung der Elektromobilität  
(BMF-Schreiben vom 29.07.2020 – IV C 5 – S 2334/19/10009 : 004)

---

Der Gesetzgeber hat verschiedene Regelungen zur **Förderung der Elektromobilität** in das Einkommenssteuergesetz eingefügt.

Diese umfassen u.a. eine **Steuerbefreiung** für vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybrid-Elektrofahrzeugs im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens und für die zweitweise zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung, § 3 Nr. 46 EStG.

Der Arbeitgeber hat zudem die Möglichkeit die Lohnsteuer für geldwerte Vorteile aus der Überweisung einer Ladevorrichtung sowie für Zuschüsse für die Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und für die Nutzung einer Ladevorrichtung **pauschal mit 25%** zu erheben, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG.

Voraussetzung ist jeweils, dass die geldwerten Vorteile und Leistungen sowie die Zuschüsse **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbracht werden.



#### Hinweis

Die Regelungen gelten seit 01.01.2017 und wurden zwischenzeitlich bis **31.12.2030** verlängert.

#### Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG

Die **Steuerbefreiung** nach § 3 Nr. 46 EStG gilt für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das **elektrische Aufladen** eines Elektrofahrzeugs oder Hybrid-Elektrofahrzeugs an einer **ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers** oder eines verbundenen Unternehmens und für die dem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung **überlassene betriebliche Ladevorrichtung**.

**Elektrofahrzeug** ist danach ein Kraftfahrzeug, das **ausschließlich durch einen Elektromotor** angetrieben wird, der ganz oder überwiegend aus mechanischen oder elektrochemischen Energiespeichern oder aus emissionsfrei betriebenen Energiewandlern gespeist wird.

**Hybrid-Elektrofahrzeug** ist ein Hybridfahrzeug, das zum Zwecke des mechanischen Antriebs

aus folgenden Quellen im Fahrzeug gespeicherte Energie/Leistung bezieht:

- Einem **Betriebskraftstoff**,
- Einer **Speichereinrichtung für elektrische Energie/Leistung** (z.B. Batterie, Kondensator, Schwungrad mit Generator).

#### Elektrofahrrad, privates Fahrzeug und Dienstwagen

Zu den begünstigten Fahrzeugen rechnen nach der Verwaltungsanweisung auch **Elektrofahrräder**, wenn diese **verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug** einzuordnen sind (z.B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt) sowie **Elektrokleinstfahrzeuge**.

Aus **Billigkeitsgründen** entsteht ebenfalls **kein geldwerter Vorteil**, wenn Elektrofahrräder im **Betrieb des Arbeitgebers** geladen werden, die **nicht als Kraftfahrzeug** einzuordnen sind (sog. Pedelecs).

Steuerlich begünstigt ist das Aufladen sowohl **privater Elektrofahrzeuge** oder Hybrid-Elektrofahrzeuge des Arbeitnehmers als auch **betrieblicher Elektrofahrzeuge** oder Hybrid-Elektrofahrzeuge des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer auch zur **Privatnutzung** überlassen werden (d.h. **Dienstwagen**).

#### Aufladeort und Anwendungsbereich

**Begünstigt** ist das Aufladen an jeder **ortsfesten betrieblichen Einrichtung** des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens.

**Nicht begünstigt** ist das Aufladen bei einem **Dritten** oder an einer von einem fremden Dritten betriebenen Ladevorrichtung sowie das **Aufladen beim Arbeitnehmer**.

Die Steuerbefreiung gilt insbesondere für Ladestrom,

- den die Arbeitnehmer an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung ihres **Arbeitgebers** beziehen,
- den die Arbeitnehmer an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung eines mit ihrem **Arbeitgeber verbundenen Unternehmens** beziehen,

- den **Leiharbeitnehmer** im Betrieb des **Entleihers** beziehen.

Die Steuerbefreiung gilt **nicht** für Ladestrom an **Geschäftsfreunde** des Arbeitgebers und deren Arbeitnehmer sowie **Kunden** des Arbeitgebers.

### **Zeitweise überlassene Ladevorrichtung**

Steuerbefreit sind zudem vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die zur privaten Nutzung **zeitweise überlassene betriebliche Ladevorrichtung** für Elektrofahrzeuge oder Hybrid-Elektrofahrzeuge, **nicht jedoch deren Übereignung**.

Der von dieser betrieblichen Ladevorrichtung **bezogene Ladestrom** fällt allerdings nicht unter die Steuerbefreiung. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um einen Stromanschluss des Arbeitgebers handelt oder ob der Arbeitgeber die Stromkosten des Arbeitnehmers bezuschusst.

Ladevorrichtung in diesem Sinne ist die **gesamte Ladeinfrastruktur** einschließlich Zubehör sowie die in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen (wie Aufbau, Installation, Inbetriebnahme, Wartung und Betrieb).

### **Pauschalierung gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG**

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer mit **pauschalierten 25%** erheben, soweit er dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt eine **Ladevorrichtung** für Elektrofahrzeuge oder Hybrid-Elektrofahrzeuge **übereignet**, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG.

Aus Sicht der Finanzverwaltung ist es nicht zu beanstanden, wenn als Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer für die Übereignung der Ladevorrichtung die **Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung** zugrunde gelegt werden.

Trägt der Arbeitnehmer die Aufwendungen für den **Erwerb** und die **Nutzung** einer **privaten Ladevorrichtung** selbst, kann der Arbeitgeber diese Aufwendungen **bezuschussen oder vollständig übernehmen** und die Lohnsteuer ebenfalls **pauschal mit 25%** erheben.

Die Pauschalierung ist zudem zulässig, wenn der Arbeitgeber die Ladevorrichtung übereignet und die Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Nutzung der Ladevorrichtung bezuschusst.

### **Aufzeichnungen im Lohnkonto**

Der Arbeitgeber ist **nicht verpflichtet**, die **steuerfreien** Vorteile im Sinne des § 3 Nr. 46 EStG im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen, § 4 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 LStDV.

Dies gilt aus Vereinfachungsgründen auch für Vorteile im Sinne dieser Vorschrift, die **vor dem 30.06.2020** gewährt wurden.

Erhebt der Arbeitgeber die **Lohnsteuer pauschal** gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG, sind die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung, die Zuschüsse des Arbeitgebers und die bezuschussten Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung der Ladevorrichtung **nachzuweisen**.

Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als **Belege zum Lohnkonto** aufzubewahren.

---

 Tipps: Einsatzdauer bei „Kurzarbeit Null“ in der Arbeitnehmerüberlassung
 

---

Die Bundesagentur für Arbeit hat auf deren Homepage unter der Frage: „Ist Kurzarbeit Null während der Corona-Krise bei der Arbeitnehmerüberlassung auf die Überlassungshöchstdauer anzurechnen?“ Folgendes veröffentlicht:

- *„In der aktuellen Krisensituation hat der Gesetzgeber den Bezug von Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geöffnet. Leiharbeitskräfte haben zeitlich befristet bis Ende 2020 Zugang zum Kurzarbeitergeld. Bis dahin zurückgelegte Zeiten „Kurzarbeit Null“ werden nicht auf die Überlassungshöchstdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angerechnet. [...] Diese Ausführungen gelten entsprechend für die Dauer der Überlassung in Hinblick auf Equal-Pay.“*

Danach „hemmt“ eine Kurzarbeit Null die Einsatzzeit des Zeitarbeitnehmers bei einem Kunden; die Überlassung kann somit „nach hinten“ entsprechend verlängert werden.

#### Formaler Einsatzbegriff vs. materiellen Einsatzbegriff

Die Feststellungen der Bundesagentur für Arbeit sind insbesondere vor dem Hintergrund interessant, da diese in den „Fachlichen Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ die Auffassung vertritt, dass für die Dauer der Überlassung ausschließlich der **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** zwischen dem Verleiher und dem Entleiher erheblich ist.

Während die Bundesagentur für Arbeit in Nicht-Krisenzeiten somit von einem **formalen Einsatzbegriff** ausgeht, der die Überlassungsdauer nach dem **geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** definiert, schwenkt die Behörde in Zeiten der Corona-Pandemie – zumindest bei einer Kurzarbeit Null – auf einen **materiellen Einsatzbegriff** um.

Unabhängig von den vertraglichen Abreden

zwischen dem Verleiher und dem Entleiher und von einer etwaigen Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird die **faktische Nichteinsetzbarkeit** des Leiharbeitnehmers während der Kurzarbeit Null nicht auf die Überlassungshöchstdauer und die Frist für ein zwingendes Equal-Pay angerechnet.

#### Keine rechtliche Verbindlichkeit

Zu beachten ist, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht in **rechtlich verbindlicher Art und Weise** darüber entscheiden kann, ob im Rahmen der Kurzarbeit Null angefallene Zeiten für die Bestimmung der Überlassungsdauer (oder beim Equal-Pay) maßgeblich sind oder nicht.

#### Dies ist ausschließlich den Gerichten vorbehalten.

Vor diesem Hintergrund ist nicht ausgeschlossen, dass insbesondere der überlassene Arbeitnehmer auf Grundlage des **formalen Einsatzbegriffs** für sich reklamieren kann, dass Zeiten während der Kurzarbeit Null „ganz normal“ bei der Bestimmung der Überlassungszeit mitzuzählen sind.

Folge könnte damit sein, dass zumindest nach Ansicht des Leiharbeitnehmers die Frist von 9 Monaten für die Einschlägigkeit des zwingenden Equal-Pay Grundsatzes **vorzeitig erreicht** ist und entsprechende Nachforderungen gestellt werden.

Zudem könnte der Leiharbeiter wegen der vermeintlichen (vorzeitigen) Überschreitung der Überlassungshöchstdauer ein **fingiertes Arbeitsverhältnis** gegenüber dem Kunden geltend machen.

Nichtsdestotrotz wäre für den Fall einer Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (zur Erlangung der unbefristeten Überlassungserlaubnis) die offizielle Aussage der Bundesagentur für Arbeit zumindest für die Behörde **selbst bindend** und sie könnte bei einem etwaigen Verstoß sich nicht auf eine dann abweichende Rechtsmeinung stützen (**Vertrauensschutz**).

**Kontakt:**



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH  
Nordostpark 16  
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0  
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99  
[www.arbeitsrecht-beck.de](http://www.arbeitsrecht-beck.de)  
[info@arbeitsrecht-beck.de](mailto:info@arbeitsrecht-beck.de)