

Die Themen des Monats Juni 2020

• Corona-Konjunkturpaket: Auswahl an geplanten Hilfen

Um die Wirtschaft in der Corona-Krise anzukurbeln, haben die Spitzen der Großen Koalition ein umfassendes Konjunkturpaket beschlossen.

Ab dem 1.7.2020 bis zum 31.12.2020 soll der normale Satz der Mehrwertsteuer von 19 % auf 16 %, der ermäßigte Satz von 7 % auf 5 % sinken. Der ermäßigte Satz gilt für Waren des täglichen Bedarfs wie Lebensmittel.

Familien können sich über einen einmaligen Bonus in Höhe von 300 Euro pro kindergeldberechtigtem Kind freuen. Dieser Bonus ist steuerpflichtig, wird aber bei Hartz IV-Empfängern nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

Die Kaufprämie für abgasarme Autos mit Verbrennungsmotor hingegen wird es nicht geben. Dafür soll die bestehende Umweltprämie für Elektroautos befristet bis Ende 2021 für E-Fahrzeuge mit einem Nettolistenpreis von bis 40.000 Euro von bisher 3.000 auf nun 6.000 Euro verdoppelt werden.

Auch bei den Stromkosten sollen Verbraucher wie Unternehmen entlastet werden. Die EEG-Umlage zur Förderung von Ökostrom-Anlagen beträgt derzeit 6,76 Cent pro Kilowattstunde. Diese soll 2021 auf 6,5 und 2022 auf 6 Cent reduziert werden.

Um eine Steigerung der Lohnnebenkosten durch Sozialversicherungsbeiträge zu verhindern, ist

eine „Sozialgarantie 2021“ aus Bundesmitteln geplant, wonach die Sozialversicherungsbeiträge maximal 40 % betragen sollen. Dies soll die Nettoeinkommen absichern und den Arbeitgebern Planungssicherheit geben. Daneben sind weitere steuerliche Entlastungen für Unternehmen geplant.

• Arbeitsgericht Bonn: Kein allgemeines Fragerecht nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren

Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten um einen Ausbildungsplatz zur Fachkraft für Lagerlogistik. Im Rahmen dieser Tätigkeit hat er Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter der Beklagten. Während des Einstellungsverfahrens füllte der Kläger einen Fragebogen aus, in welchem er bei den Angaben zu „Gerichtlichen Verurteilungen/schwebende Verfahren“ die Antwortmöglichkeit „Nein“ ausgewählt hatte. Tatsächlich war dem Kläger zu diesem Zeitpunkt jedoch bekannt, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte. Der Kläger wurde in diesem Strafverfahren zu einer Haftstrafe verurteilt. Nachdem der Kläger von der Beklagten die Erklärung verlangte, dass er seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen könne, hat die Beklagte den Ausbildungsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefocht-

ten. Das Arbeitsgericht Bonn gab der hiergegen gerichteten Klage am 20.05.2020 statt. Die Beklagte könne den Ausbildungsvertrag des Klägers nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten. Grundsätzlich sei der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren berechtigt, beim Bewerber Informationen zu Vorstrafen einzuholen, wenn und soweit diese für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant seien könnten. Es vermöge nicht jede denkbare Straftat Zweifel an der Eignung des Klägers für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zu begründen. Dies gelte auch dann, wenn die Aus-



Uta-Susanne Weiss, Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin), Fachanwältin für Arbeitsrecht
 bildung durch einen öffentlichen Arbeitgeber erfolgen sollte. Da die Frage aber allgemein gestellt war und sich nicht etwa auf Vermögensdelikte beschränkte, sei die Frage nach einer Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Klägers unzulässig gewesen. Daher habe der Kläger nicht wahrheitsgemäß antworten müssen, womit eine arglistige Täuschung nicht vorliege. Das

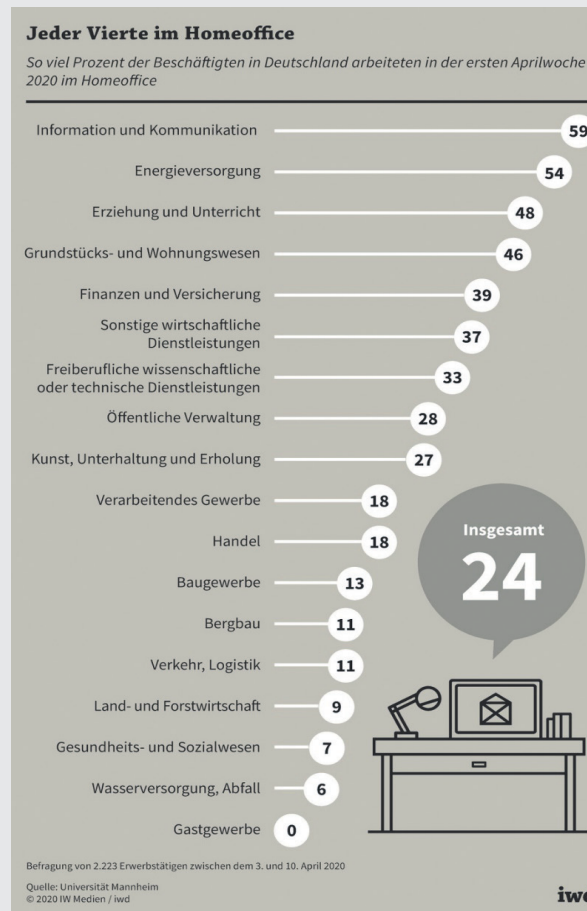
Urteil ist nicht rechtskräftig, es kann noch Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

• Grafik des Monats: Mit wachsender Begeisterung

Das Arbeiten im „Homeoffice“ wurde zu Beginn der Pandemie flächendeckend eingesetzt. So arbeitete in der ersten Aprilwoche

fast ein Viertel aller Beschäftigten von zu Hause aus. Das Thema Homeoffice ist komplex und bietet mit seinen vielen Facetten auch Anlass für Missverständnisse. Vielen Betrieben ist dabei nicht bekannt, dass Homeoffice als Telearbeit gesetzlich definiert ist: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die

der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“ Dazu bedarf es einer vertraglichen Vereinbarung und das Mobiliar sowie die Arbeitsmittel sind vom Arbeitgeber zu installieren. Diese Zeit blieb zu Beginn der Pandemie kaum, so dass die Arbeit im Homeoffice rechtlich meist keine Telearbeit, sondern mobiles Arbeiten darstellt. Gesetzliche Regelungen wie z. B. das Arbeitszeitgesetz gelten selbstverständlich auch hier, der Arbeitgeber muss allerdings keinen Arbeitsplatz in den Privaträumen des Arbeitnehmers einrichten. Neben geeigneten Aufgaben führen gutes Selbst- und Zeitmanagement, digitale Fitness, Vertrauen der Führungskraft und messbare Leistungen zum Erfolg im Homeoffice. Trotz aller pandemiebedingten Widrigkeiten ist die Akzeptanz von Homeoffice zuletzt deutlich gestiegen. So bewertete fast ein Drittel der Beschäftigten das Homeoffice nun besser als vor der Corona-Krise. Zudem gaben rund 68 Prozent der Beschäftigten, die Homeoffice für sich für möglich halten, an, auch nach der Krise häufiger zu Hause arbeiten zu wollen.



Kontakt:
Südwestmetall
 Bezirksgruppe
 Ostwürttemberg
 Telefon: 07361 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de