

▶ Arbeitsrecht

**Mitarbeiter stiehlt Desinfektionsmittel vom Arbeitsplatz –
fristlose Kündigung gerechtfertigt**

| Viele Betriebe stellen ihrer Belegschaft zum Schutz vor einer COVID-19-Erkrankung u. a. Desinfektionsmittel zur Verfügung. Mitarbeitern, die dieses Desinfektionsmittel vom Arbeitsplatz stehlen, kann fristlos gekündigt werden (Landesarbeitsgericht [LAG] NRW, Urteil vom 14.01.2021, Az. 5 Sa 483/20). |

Ein Mitarbeiter eines Zustellunternehmens hatte gegen seine fristlose Kündigung geklagt. Der Arbeitgeber hatte die Kündigung ausgesprochen, weil bei einer Ausfahrtskontrolle im Kofferraum des Mitarbeiters eine unangebrochene Literflasche Desinfektionsmittel im Wert von 40 Euro gefunden worden war. Wegen der Coronapandemie hatte das Unternehmen der Belegschaft das Desinfektionsmittel zum Gebrauch am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Die Belegschaft war durch Aushänge in den Waschräumen darauf hingewiesen worden, dass die Entwendung von Desinfektionsmittel die fristlose Kündigung und eine Anzeige zur Folge habe. Das Gericht sah die fristlose Kündigung als gerechtfertigt an. Dabei sei es unerheblich, dass der Kläger schon 16 Jahre im Betrieb beschäftigt war. Er habe in Zeiten der Pandemie dringend benötigtes Desinfektionsmittel für den Eigenbedarf entwendet und damit in Kauf genommen, dass seine Kollegen leer ausgingen. Daher habe ihm klar sein müssen, dass er den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährde.

**Dieb nahm in Kauf,
dass Kollegen beim
Desinfektionsmittel
leer ausgingen**

▶ Arbeitsentgelt

Tankgutscheine statt Gehalt sind sozialversicherungspflichtig

| Sachzuwendungen des Arbeitgebers können steuer- und beitragsfrei sein. Doch gilt dies auch für Tankgutscheine und Werbeeinnahmen, die ein Arbeitnehmer aus der Vermietung von Werbeflächen auf privaten Pkw als neue Gehaltsanteile anstelle von Bruttoarbeitslohn erzielt? Das Bundessozialgericht (BSG) kommt zu einem klaren „Nein“: Solche Einnahmen sind sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt (Urteil vom 23.02.2021, Az. B 12 R 21/18 R). |

**Entgeltumwandlung
zur Gehaltsoptimie-
rung ist Lohnver-
wendungsabrede**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit der Belegschaft einen teilweisen Lohnverzicht und gewährt im Gegenzug anstelle des Lohns Gutscheine und zahlt Miete für Werbeflächen auf den Pkw der Belegschaft, handelt es sich dabei sozialversicherungsrechtlich um Arbeitsentgelt. Dieses umfasst grundsätzlich alle geldwerten Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Ein solcher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn der ursprüngliche Bruttoarbeitslohn rechnermäßig fortgeführt wird und die Tankgutscheine und Werbeeinnahmen als „neue Gehaltsanteile“ angesehen werden. Demzufolge kommt es nicht darauf an, dass die Werbeeinnahmen auf eigenständigen Mietverträgen mit der Belegschaft beruhen. Die Beitragspflicht der Tankgutscheine entfiel auch nicht ausnahmsweise. Bei ihnen handelte es sich nach Ansicht des BSG nicht um einen Sachbezug, weil sie auf einen bestimmten Eurobetrag lauteten und als Geldsurrogat teilweise an die Stelle des wegen Verzichts ausgefallenen Bruttoverdienstes getreten waren. Die steuerrechtliche Bagatellgrenze von 44 Euro im Monat kommt daher nicht zur Anwendung.