



Mindestlohn - Überprüfung der Dokumentationspflicht

Der Zoll prüft die Einhaltung des Mindestlohns und damit auch die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden.

Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes wurden auch die Pflichten zur Dokumentation der Arbeitszeit verschärft. Doch vielen Arbeitgebern ist nicht wirklich klar, was nun von Ihnen erwartet wird. Immer neue Verordnungen zur Nachbesserung der einschlägigen Vorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) machen die Gesetzeslage noch undurchsichtiger.

Aufzeichnungspflichten nicht neu – nur verschärft

Das MiLoG schreibt dabei erweiterte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten vor. Bereits bisher galten neben tarifvertraglichen bzw. arbeitsrechtlichen Aufzeichnungsvorschriften (z.B. § 2 Nachweisgesetz) für die Sozialversicherung Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers, mit denen die zutreffende Ermittlung des Arbeitsentgelts nachgewiesen werden muss (§ 8 Beitragsverfahrensordnung). Die Aufzeichnungspflichten werden durch das MiLoG für zwei Fallgruppen verschärft:

1. Für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten),
2. sowie für Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG).

Wer muss was dokumentieren?

In diesen Fällen müssen Aufzeichnungen über **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit geführt und bereitgehalten werden. Notwendig ist, dass die Dokumentation und Aufzeichnung der Arbeitszeiten bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages, vorliegen müssen. Verstöße werden mit Bußgeld geahndet.

Die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten gelten in Unternehmen, die in Branchen tätig sind, die besonders von der Schwarzarbeit bedroht sind, grundsätzlich für alle Mitarbeiter dieses Unternehmens (ohne Ausnahme). Dies gilt entsprechend auch

für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftszweige überlässt.

Bei fehlenden Aufzeichnungen droht Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge

Sollte eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten weder vereinbart noch erfolgt sein, besteht das Risiko, dass über Erfahrungswerte in Form der Phantomlohndiskussion der Zeitaufwand geschätzt wird. Da für laufendes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht das Zufluss-, sondern das Entstehungsprinzip gilt, würde ein Arbeitgeber auch dann Sozialversicherungsbeiträge aus einem Arbeitslohn schulden, wenn er ihn gar nicht bezahlt hat. Dies kann insoweit zur Folge haben, dass ein Arbeitgeber ggf. weder den Mindestlohn wahrt, noch seinen ihm nach dem Mindestlohn obliegenden Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten genügt.

Zu beachten ist eine weitere Rechtsfolge der Bußgeldverhängung, die neben die eigentliche Zahlungsverpflichtung als solche tritt: Bei wiederholter Bußgeldfestsetzung bzw. Bußgeldfestsetzung über bestimmte Betragsgrößen drohen berufsrechtliche bzw. gewerberechtliche Verwaltungsverfahren, die in einem Gewerbeuntersagungsverfahren enden können!

Bisherige Korrekturen des Gesetzes durch Rechtsverordnungen

Mit der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung werden insbesondere mobile Tätigkeiten, also Beschäftigungen, die nicht an einen Ort gebunden sind, von der Aufzeichnungspflicht teilweise ausgenommen. Voraussetzung ist, dass diese Tätigkeiten keinen Vorgaben über die konkrete tägliche Arbeitszeit unterliegen (etwa weil nur ein zeitlicher Rahmen vorgegeben wird) und die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. In diesen Fällen braucht der Arbeitgeber nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzeichnen.

Aufgrund der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung müssen Branchen des § 2a SchwarzArbG erst ab einer bestimmten Einkommensgrenze die genaue Arbeitszeit erfassen, nämlich dann, wenn das regelmäßige sogenannte "verstetigte" Monatseinkommen **über 2.985 Euro** liegt; vorausgesetzt der Arbeitgeber erfüllt dennoch seine Pflicht nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz zur Aufzeichnung der Überstunden.



Änderungen bei den Aufzeichnungspflichten in Kraft

Mit Wirkung zum 1. August 2015 sind wichtige Änderungen bei den Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Zuge einer Anpassung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) festgelegt, dass für den Arbeitgeber künftig keine Verpflichtung zur Erstellung, Aufbewahrung und Bereithaltung der Stundenaufzeichnungen mehr besteht, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt des Arbeitnehmers eine Grenze von 2.000 Euro brutto überschreitet und dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt wurde. Ist der Nachweis nicht möglich, bleibt es bei der bisherigen Grenze von 2.958 Euro. Die Aufzeichnungspflicht entfällt künftig außerdem für alle Familienangehörigen, die im Betrieb des Arbeitgebers mitarbeiten. Die geänderte Verordnung ist am 31.07.2015 im Bundesanzeiger veröffentlicht worden (vgl. BAnz AT 31.07.2015 V1).

TIPP der Kanzlei: Zeiterfassungs-APP

Hier erhalten Sie den Link zur Stundenerfassungs-App vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

<http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Service/App-Zeiterfassung/inhalt.html>

Die Zeiterfassungs-App funktioniert ganz einfach: Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer lädt die App auf ihr/sein Handy. Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt durch Drücken eines Start/Stopp-Knopfes unter Nutzung der Systemzeit des Telefons. Die Pausenzeiten können durch Betätigung des Pausen-Knopfes manuell erfasst werden. Geschieht dies bis zum Ende des Arbeitstages nicht, kann die gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeit automatisch abgezogen werden. Am Ende des Arbeitstages erfolgt die Addition der Zeiten zu einer Gesamtdauer.

Die Speicherung der erfassten Daten erfolgt lokal in der App. Eine Übermittlung der erfassten Arbeitszeiten erfolgt unverschlüsselt an eine von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer eingetragene Mailadresse des Arbeitgebers, bei der die Daten zusammenlaufen. Über gesetzte Sortierregeln im E-Mail-Programm kann der Arbeitgeber eine einfache und schnelle Ablage der E-Mails für seine Beschäftigten organisieren.

Bei Bedarf kann die Ablage auf diesem Wege von der Kontrollbehörde ohne weitere technische Ausrüstung eingesehen werden.

HINWEIS: Aktuelle Prüfungsschwerpunkte bei Zoll- und Sozialversicherungsprüfungen

1. Bei sog. Mini-Job-Verhältnissen prüft der Zoll, ob die arbeitsrechtlich zustehenden Urlaubsansprüche umgesetzt werden.

2. Bei sog. Mini-Job-Verhältnissen prüfen die Sozialprüfer zunehmend, ob gewisse „Phantomlohnansprüche“ bestehen.

Hierbei besteht die Gefahr, dass unterbliebene Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge während der Entgeltfortzahlung (nur wenn diese laufend gezahlt werden); unterbliebene Zahlungen während einer Krankheit; an Feiertagen nicht gezahlten Ansprüche; nicht bezahlte Urlaubsansprüche bzw. Ansprüche aus allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen, fiktiv dem abgerechneten Lohn hinzugeschlagen (= Phantomlohn) werden.

Dadurch entstehen mögliche Nachzahlungen an die Sozialkassen mit strafrechtlichen Konsequenzen.

Zusätzlich können diese „Phantomlohnansprüche“ dazu führen, dass die Mini-Job-Grenzen (450,00 Euro/Monat) überschritten werden und dadurch zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern abzuführen sind. In der Regel gehen die Prüfer von sog. Nettolohnauszahlungen aus und ermitteln die Beiträge auf dieser Basis. Daraus könnten sich Nachzahlungen von bis zu 140% des Nettolohns ergeben, ohne dass die Arbeitnehmerbeiträge auf die Arbeitnehmer umgelegt werden können.

3. Bitte beachten Sie, dass bei den sog. Mini-Job-Fällen die Hinzurechnung von nur einem zusätzlichen Euro dazu führen kann, dass die 450-Euro-Grenze überschritten wird und somit die begünstigte Regelung komplett entfällt (sog. Fallbeil-Effekt). Deshalb raten wir die 450-Euro-Grenze nicht voll auszuschöpfen, um genügend Spielraum für mögliche nachträgliche Erkenntnisse bei Prüfungen zu schaffen (so z.B. statt 450 Euro nur 400 Euro zu vereinbaren).

4. Sollten Sie im Rahmen von Arbeitsverhältnissen die Arbeitszeit flexibilisieren oder auch geleistete Stunden in die darauffolgende Monate übertragen wollen, so bitte ich zu beachten, dass grds. arbeitsrechtliche Vorschriften zu beachten sind. Dies ist auch im Rahmen der sog. Mini-Job-Verhältnisse zu beachten, da prinzipiell die geleisteten Stunden und nicht die abgerechneten Stunden maßgebend sind. Sollten ggfs. die geleisteten Arbeitsstunden die



Grenze von 450 Euro überschreiten, so kann ein Überschreiten der 450 Euro-Grenze nur durch eine gesonderte Regelung von „Arbeitszeitkonten“ vermieden werden.

5. Bitte beachten Sie, dass sich die Arbeitsrechte in Deutschland in fast 50 diversen Gesetzen und Bestimmungen niederschlagen.

Diese Bestimmungen können erheblichen Einfluss auf die Lohnabrechnung, auf die Sozialprüfungen oder auch auf die Zollprüfungen nehmen.

Wir stellen zunehmend fest, dass durch die Einführung des Mindestlohns und der damit verbundenen Zollprüfungen viele Arbeitsgesetze nun verstärkt mitgeprüft werden. Hierzu darf ich beispielsweise auf das Entgeltfortzahlungsgesetz, Bundesurlaubgesetz, Mindestlohngesetz, Nachweisgesetz, Arbeitszeitgesetz, etc. hinweisen.

Bitte beachten Sie als Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben in Ihren Arbeitsverhältnissen. Holen Sie sich ggfs. Rat bei einem spezialisierten Arbeitsrechtanwalt. Denn für eine ordnungsgemäße Abrechnung benötigen wir Lohndaten auf Basis der aktuell gültigen Gesetze und Vorschriften.

Verschärfung Sozialversicherungsrecht bei Lohnabrechnungen

1. Das Arbeits- und Sozialministerium hat ein neues Gesetz mit Wirkung zum 22.04.2015 erlassen, in welchem die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nochmals erheblich erschwert wurden.

Grundtenor ist, wenn die im Gesetz vorgeschriebenen „formellen“ Auflagen nicht erfüllt werden, gibt es keine Sozialversicherungsbefreiung; auch dann nicht wenn der Vorgang inhaltlich richtig ist.

So sollen, nach Ansicht der Ministerin Nahles, steuerfreie wie auch pauschalbesteuerte Leistungen an Arbeitnehmer wie z.B. betriebliche Geschäftsessen, Reisekosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Sachbezüge 44 Euro, nur sozialversicherungsbefreit bleiben, wenn im selben Monat die entsprechenden Unterlagen in den Lohnakten der Abrechnungsstelle (= Steuerberater) enthalten sind.

2. Diese Regelung führt zu einem erheblichen Aufwand auf beiden Seiten. Wir versuchen nun in den nächsten Wochen eine kleine Lücke bzw. eine Hintertür im Gesetz auszunutzen. Dies wird über einen Sammelantrag (bestehend aus 3 Anträgen) über die Befreiung von diesen formalen Aufzeichnungen bei der Abrechnungsstelle zu erreichen versucht.

Unabhängig davon sind die o.a. Aufzeichnungen auf jeden Fall im Betrieb für mögliche Prüfung vorzuhalten.

Verbesserung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Arbeitnehmer wichtig.

Damit Arbeitgeber ihre Mitarbeiter mit Serviceleistungen unterstützen können, unterstützt der Fiskus künftig die Arbeitgeber.

Aktuell werden mit dem sog. „Zollkodex-Anpassungsgesetz“ ab 2015 bestimmte **Serviceleistungen** des Arbeitgebers zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 34a EStG). Begünstigt sind Aufwendungen

- für die **kurzfristige Betreuung von Kindern**, oder pflegebedürftigen Angehörigen bis zu 600 Euro pro Jahr und Mitarbeiter,
- für die **Beratung** des Arbeitnehmers hinsichtlich Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und Vermittlung von Betreuungspersonen durch fremde Dienstleister.

Wichtig:

Die **Steuerfreiheit** gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die Serviceleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Für Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn (Entgeltumwandlung) erbracht werden, kann die Steuerfreiheit nicht beansprucht werden. Die Zweckbestimmung „verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ muss der Arbeitgeber durch entsprechende Belege im Lohnkonto nachweisen.

Neben den **Beratungs- und Vermittlungsleistungen** kann der Arbeitgeber also bestimmte Betreuungskosten, die kurzfristig aus zwingenden beruflichen Gründen entstehen, steuerfrei ersetzen. Dazu gehören Aufwendungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung, die z. B. durch dienstlich veranlasste **Fortbildungsmaßnahmen** des Arbeitnehmers, eines zwingenden beruflichen Einsatzes zu außergewöhnlichen Dienstzeiten oder bei Krankheit eines Kindes bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, notwendig werden. Begünstigt sind die Betreuungskosten auch dann, wenn sie im Privathaushalt des Mitarbeiters anfallen.



Zusatzbeiträge der Krankenkassen beeinflussen den Lohnsteuerabzug

Wenn zwei Mitarbeiter von Ihnen das gleiche Bruttogehalt bekommen, identische Lohnsteuermerkmale haben, jedoch bei verschiedenen Krankenkassen versichert sind, kann es zu unterschiedlichen Lohnsteuerabzügen auf der Verdienstabrechnung kommen. Das liegt an den Zusatzbeitragssätzen der einzelnen Krankenkassen.

Bei der Berechnung der Vorsorgepauschalen im Lohnsteuerverfahren ist seit Januar 2015 der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz zu berücksichtigen. Dieser kann von Kasse zu Kasse unterschiedlich sein. Das hat Einfluss auf die Vorsorgepauschale und somit auf den Lohnsteuerabzug. Vor Einführung des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes galt ein einheitlicher Arbeitnehmerbeitragsanteil zur Krankenversicherung von 0,9 Prozent, der in die Berechnung einfließt. Daher entstanden bei gleichem Gehalt und identischen Lohnsteuermerkmalen auch keine Unterschiede beim Lohnsteuerabzug.

Je höher der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz, desto geringer ist der Lohnsteuerabzug, so die vereinfachte Formel. Abhängig von Bruttogehalt und Lohnsteuersatz ergibt sich für den Lohnsteuerabzug eine Differenz von wenigen Euro.

Künstlersozialversicherung

Abgabepflicht schon bei einem Auftrag pro Jahr

Die Pflicht zur Zahlung einer Abgabe an die Künstlersozialkasse entsteht, wenn ein Unternehmen "nicht nur gelegentlich", sondern regelmäßig oder dauerhaft Aufträge von nicht unerheblichem wirtschaftlichem Ausmaß an selbständige Künstler oder Publizisten erteilt. Der Rahmen für die Abgabepflicht wird dabei sehr weit gezogen.

Maßgebend sind das Volumen und die Häufigkeit der Aufträge in einem Zeitraum:

- Ein (Gesamt-)Auftrag aus einer Mehrzahl von künstlerischen oder publizistischen Einzelleistungen kann bereits zur Abgabepflicht führen. Folglich reicht oft schon eine einmal jährliche Auftragserteilung oder Nutzung aus - genauso wie eine größere Anzahl kleinerer Aufträge, die, im Einzelnen betrachtet, keine erhebliche wirtschaftliche Bedeutung haben.

- Bei größeren Intervallen als einem Kalenderjahr kann die Voraussetzung "nicht nur gelegentlich" auch erfüllt sein, wenn Ausstellungen, Werbemaßnahmen oder Ähnliches regelmäßig stattfindet, etwa alle drei oder fünf Jahre.

Neue Modalitäten beim Kinderkrankengeld

Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer können bei Erkrankung des Kindes einen Anspruch auf Kinderkrankengeld haben. Seit 1. Januar 2015 müssen Arbeitgeber dafür eine neue Entgeltbescheinigung mit geänderten Berechnungsmodalitäten beachten.

Kinderkrankengeld erhalten gesetzlich versicherte Arbeitnehmer nur, wenn Sie keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben. Diesen Anspruch auf bezahlte Freistellung können Arbeitgeber im Arbeits- oder Tarifvertrag begrenzen oder gänzlich ausschließen.

Zur Berechnung des Kinderkrankengeldes müssen Arbeitgeber das tatsächlich während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt bescheinigen, nicht mehr das vor der Freistellung erzielte Entgelt.

Durch die Veröffentlichung und Umstellung der Berechnungsmodalitäten erst kurz vor dem Jahreswechsel, können Arbeitgeber für Freistellungen ab 1. Januar 2015 nicht mehr das elektronische Datenaustauschverfahren - Version 7 - nutzen, sondern müssen, bis zur Einführung der Version 8, vorläufig Entgeltbescheinigungen in Papierform übermitteln.

Kindergeld | Einführung der Steuer-Identifikationsnummer beim Kindergeld (BZSt)

Die Steuer-Identifikationsnummer (IdNr) wird zusätzliche Anspruchsvoraussetzung für das Kindergeld. Die Kindergeldberechtigten und die Kinder werden ab dem 1.1.2016 von der Familienkasse durch die an sie vergebene IdNr zu identifizieren sein. Die wichtigsten Fragen und Antworten zur Angabe der IdNr beim Kindergeld hat das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zusammengestellt.

Ab dem 1.1.2016 muss, wer Kindergeld erhalten möchte, seiner Familienkasse seine Steuer-Identifikationsnummer und die Steuer-Identifikationsnummer des Kindes angeben. Die wichtigsten Fragen und Antworten hierzu finden Sie auf den Internetseiten des BZSt.



Elterngeld Plus: Die Auswirkungen für Arbeitgeber in der Praxis

Eltern, deren Nachwuchs ab dem 1. Juli 2015 geboren wird, können anstatt des „normalen“ Basiselterngelds das neue „ElterngeldPlus“ beantragen oder auch beides kombinieren. LGP erläutert Arbeitgebern, was das ElterngeldPlus in der Praxis für sie bedeutet.

Die Pluspunkte des neuen ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus heißt Plus aus folgenden Gründen:

	Elterngeld	ElterngeldPlus
Bezugszeitraum	bis zum 14. Lebensmonat	bis zum 28. Lebensmonat
Partnerschaftsbonus	für bis 30. Juni 2015 geborene keinen	vier Monate für jeden Elternteil
Elternzeit	Aufteilung in zwei Blöcke	Aufteilung in drei Blöcke möglich
Verteilung	12 Monate zwischen 3. und 8. Lebensjahr	24 Monate zwischen 3. und 8. Lebensjahr
Anmeldefrist	spätestens 7 Wochen vorher	spätestens 13 Wochen vorher für Elternzeit nach 3. Lebensjahr
Zustimmung durch Arbeitgeber	keine Ablehnung innerhalb von 4 Wochen	keine Ablehnung innerhalb von 8 Wochen für Elternzeit nach 3. Lebensjahr

Höhe des Elterngelds

Das Basiselterngeld als Ersatz des wegfallenden Einkommens beträgt zwischen 65 und 100 Prozent des letzten Nettogehalts bzw. des Einkommensausfalls bei Teilzeit (§ 2 BEEG). Der Mindestsatz beträgt 300 Euro, der Höchstsatz 1.800 Euro im Monat. Wegen einer Entscheidung des BSG (Urteil vom 27.6.2013, Az. B 10 EG 8/12 R, Abruf-Nr. 144573)

musste der Gesetzgeber die Regelungen zum Mehrlingszuschlag präzisieren. Mit Wirkung seit dem 1. Januar 2015 haben Mehrlingseltern einen Anspruch auf Elterngeld pro Geburt (nicht pro Kind), zuzüglich des Mehrlingszuschlags von 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind (§ 2a Abs. 4 BEEG). Dies gilt nach wie vor unabhängig vom Geschwisterbonus.

Längerer Bezugszeitraum

Das ElterngeldPlus soll die Teilzeiterwerbstätigkeit der Eltern während der Elternzeit attraktiver machen. Das soll wie folgt erreicht werden:

- Eltern können die Bezugszeit verdoppeln (§ 4 Abs. 3 BEEG). Ein Monat „normales“ Elterngeld entspricht dabei zwei Monaten ElterngeldPlus.
- Als „Goody“ erhalten Eltern, die zeitgleich parallel je 25 bis 30 Wochenstunden in Teilzeit gehen, jeweils vier Monate zusätzlich ElterngeldPlus (Partnerschaftsbonus, § 4 Abs. 6 S. 2 BEEG).
- Die Höhe des ElterngeldPlus beträgt höchstens die Hälfte des monatlichen Elterngelds, das Eltern ohne Einkommen erhalten würden.

ElterngeldPlus macht vor allem in Kombination mit einer Teilzeittätigkeit Sinn. Mütter und Väter, die während der Elternzeit nicht komplett „aussteigen“, sind im Gegensatz zum Basiselterngeld über einen längeren Zeitraum finanziell abgesichert, beide Elternteile zusammen längstens bis zu 32 Monate. Dies gilt in gleicher Weise für Alleinerziehende.

Die Plus- und Minuspunkte für den Arbeitgeber

Laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) soll das ElterngeldPlus auch Arbeitgebern Vorteile bringen, indem es für Mütter und Väter attraktiver werde, früher ins Berufsleben zurückzukehren. So

- bleibe das Know-How der Beschäftigten erhalten,
- halte sich der Qualifikationsverlust in Grenzen,
- senkten sich die „Überbrückungskosten“ für Vertretungen und
- werde die Bindung an den Betrieb gefördert.

Bei genauerem Hinsehen bringt das ElterngeldPlus Arbeitgebern aber mehr Nachteile:



Flexiblere Gestaltung der Elternzeit

Die flexibleren Möglichkeiten für die Eltern verlangen auch von Arbeitgebern mehr Flexibilität in der Personalplanung. Wie bisher können beide Elternteile 36 Monate unbezahlt in Elternzeit gehen. Neu ist, dass Eltern jetzt

- 24 statt 12 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes nehmen können (§ 15 Abs. 2 S. 1 BEEG),
- die Elternzeit in drei Zeitabschnitte (zuvor nur zwei) aufteilen können.

Wichtig | 24 statt 12 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes nehmen können (§ 15 Abs. 2 S. 1 BEEG). Für die drei Elternzeitabschnitte benötigen die Eltern nicht mehr die Zustimmung des Arbeitgebers, soweit sie ihr Arbeitsverhältnis komplett unterbrechen. Nur den dritten Elternzeitabschnitt darf der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, soweit dieser zwischen den dritten und achten Geburtstag des Kindes fallen würde (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG).

PRAXISHINWEIS | Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung zum dritten Elternzeitabschnitt, hat er die dringenden betrieblichen Gründe im Streitfall vor Gericht darzulegen und auch zu beweisen. Die Hürde dürfte hier in der Praxis recht hoch liegen – analog zu den dringenden betrieblichen Gründen, die Arbeitgeber bereits brauchen, um Teilzeit während der Elternzeit abzulehnen (BAG, Urteil vom 15.12.2009, Az. 9 AZR 72/09)

Anspruch der Eltern auf Teilzeitarbeit

Für den Anspruch der Eltern auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit verbleibt es zwar bei den bisherigen Voraussetzungen:

- Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern
- Betriebszugehörigkeit des Elternteils länger als sechs Monate
- Volumen der Teilzeit mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden
- Keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe
- Ordnungsgemäßes Verringerungsbegehren durch den Elternteil

Beachten Sie | Eine Verschärfung ergibt sich aber bei den Fristen, innerhalb derer der Arbeitgeber den Antrag auf Teilzeit bzw. deren Verteilung ablehnen muss, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Ohne rechtzeitige schriftliche Ablehnung gilt seine Zustimmung als erteilt. Die Frist beträgt gemäß § 15 Abs. 7 S. 5 und 6 BEEG

- 4 Wochen bei einem Antrag bis zum dritten Lebensjahr bzw.
- 8 Wochen bei einem Antrag zwischen dem dritten und achten Lebensjahr.

Längere Anmeldefrist

Damit der Arbeitgeber die längere Verteilmöglichkeit besser planen kann, wurde die Frist verlängert, bis zu der die Elternzeit vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber angemeldet werden muss (§ 16 Abs. 1 BEEG). Sie beträgt

- 7 Wochen bis zum dritten Geburtstag des Kindes bzw.
- 13 Wochen für eine Elternzeit zwischen drittem und achtem Lebensjahr.

Verlängerung des Kündigungsschutzes

Während der Elternzeit besteht wie bisher Kündigungsschutz (§ 18 BEEG). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber mit einer Kündigung so lange warten muss, bis der jeweilige Elternteil seine Tätigkeit nach der Elternzeit wieder aufnimmt. Erst dann kann er unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist eine Kündigung aussprechen. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens eine Woche vor Beginn der jeweiligen Anmeldefrist für die Elternzeit. Durch die Verlängerung der Anmeldefristen verlängert sich auch der Kündigungsschutz. Konkret beginnt er

- 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr bzw.
- 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr.

Wichtig | Mütter, die direkt nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen, haben durchgehend Kündigungsschutz von dem Zeitpunkt an, zu dem sie dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt haben, bis zum Ende der Elternzeit.



Während der Elternzeit ist eine Kündigung nach wie vor nur in besonderen Fällen mit behördlicher Erlaubnis möglich. Diese erteilt die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (in Bayern: Gewerbeaufsichtsamt). In der Regel wird die Erlaubnis restriktiv erteilt. Denkbar wäre sie im Falle einer Betriebsstilllegung oder bei besonders schweren Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Beachten Sie | Der Kündigungsschutz gilt sowohl für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit komplett aussteigen, als auch für diejenigen, die in Teilzeit arbeiten. Ausgenommen ist die mit Zustimmung des Erstarbeitgebers aufgenommene Zweitbeschäftigung: für diese gibt es keinen Kündigungsschutz.

FAZIT | Die Neuregelungen zum ElterngeldPlus sollen junge Eltern dazu „incentivieren“, früher in den Beruf zurückzukehren. Der Organisationsaufwand, den Arbeitgeber dafür betreiben müssen, wird in einem ersten Schritt dabei nicht weniger, sondern mehr. Grundsätzlich wird die Elternzeit flexibilisiert und die Mitsprache des Arbeitgebers zurückgedrängt. Gerade diese Flexibilisierung kann für kleinere und mittelständische Betriebe eine erhebliche Belastung darstellen.

Zeitgemäße Lösungen für schlanke Prozesse: DATEV Arbeitnehmer online

Online-Banking und Online-Shopping schätzen bereits viele Menschen im Alltag.

Mit **DATEV Arbeitnehmer online** ist es nun möglich, Ihren Arbeitnehmern **Lohn- und Gehaltsdokumente**, wie z. B. die Brutto/Netto-Abrechnung oder die Lohnsteuerbescheinigung, statt wie bisher auf Papier **online zur Verfügung zu stellen**.

Sowohl Ihr Unternehmen als auch Ihre Mitarbeiter profitieren von dem Angebot. So sparen Sie beispielsweise Kosten für Druck und Porto und auch der Arbeitsaufwand für die Verteilung der Brutto/Netto-Abrechnungen entfällt.

Für Ihre Mitarbeiter bedeutet DATEV Arbeitnehmer online **mehr Flexibilität**, denn sie können jederzeit auf ihre Lohn- und Gehaltsdokumente zugreifen und die lästige Ablage in Ordnern gehört der Vergangenheit an. Für die nötige Sicherheit ist natürlich gesorgt:

Die Daten liegen geschützt im DATEV-Rechenzentrum. Zudem stellen zwei unterschiedliche Zugangsverfahren zu dem Portal sicher, dass nur der jeweilige Mitarbeiter auf seine Daten zugreifen kann. Entweder die Mitarbeiter weisen sich mit dem neuen Personalausweis aus oder sie nutzen TANs, die per SMS auf das vorab registrierte Mobilfunkgerät gesendet werden. Dabei kann für jeden Mitarbeiter individuell festgelegt werden, mit welchem Verfahren sich in DATEV Arbeitnehmer online angemeldet werden kann.

Gerne besprechen wir persönlich mit Ihnen, wie Sie in Ihrem Unternehmen DATEV Arbeitnehmer online nutzen können.

Gerne stehen wir Ihnen bei Fragen - auch zu anderen Themen - zur Verfügung.

Bitte sprechen Sie uns an.

Ihre Lohnabteilung der Steuerkanzlei

Heiko Brand, Steuerberater

Nadine Schönfeld, Jasmin Kagelmann,
Kristina Koch, Christina Schädle,
Caren-Cristin Czaia, Jennifer Dangelmaier

Heidenheim/Brenz, Dezember 2015

Alle Informationen und Angaben in dieser Info-Broschüre haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.