Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

Inhaltsverzeichnis

1.Umlagesätze bei der Krankenversicherung 1
2. Versteuerung von Geschenken 1
3. Fahrtenbuch 2
4. Tarifverträge 2
5. Künstlersozialkasse 2
1.1.2017: Künstlersozialabgabe sinkt 2
6. Mindestlohn 2
6.1 Mindestlohn ab 01.01.2017 = 8,84 Euro: 2
6.2 Mindestlohn: Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger 3
7. Fremdleistungen /Subunternehmer/Arbeitnehmerüberlassung 4
8. Berufsgenossenschaften 4
9. Neuerungen im Meldeverfahren zur Berufsgenossenschaft 4
10. Neue Erkenntnisse bei längerer Nichtbeschäftigung von Mini-Jobbern 5
11. Erleichterte Voraussetzungen für die Anwendung des Gesundheitsfreibetrags 5
12. Arbeitgeber muss bei Kündigung Resturlaub abgelten – und so lässt sich das umgehen 5
13. Minderheitsgesellschafter und „Kopf und Seele“-Rechtsprechung 6
14. Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten 6
15. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zweitjobs 6
16. Die richtige Schriftform bei Elternzeit 7
17. Erleichterter Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge 8
18. Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit 8
19. Moderne Prozess-Möglichkeiten von DATEV 9
19.1 Arbeitnehmer Online 9
19.2 Digitale Personalakte 9

1.Umlagesätze bei der Krankenversicherung

Wie jedes Jahr, können Sie auch dieses Jahr wieder mit der Lohnabrechnung für Januar 2017 entscheiden, ob Sie die Umlagesätze U1 wie bisher beibehalten oder Änderungen vornehmen möchten. Die Krankenkassen bieten verschiedene Umlagesätze an. Je nach Umlagesatz fällt die Erstattungshöhe im Krankheitsfall aus. So kann es bei einem Arbeitnehmer, der häufig krank ist, durchaus sinnvoll sein, einen höheren Umlagesatz zu bezahlen und dementsprechend eine höhere Lohnerstattung zu erhalten. Zu beachten ist jedoch, dass die Umlagehöhe pro Krankenkasse und nicht je Arbeitnehmer entschieden werden muss.

Bitte teilen Sie uns spätestens bis zum **11. Januar 2017** mit, ob Sie Ihre Umlagesätze ändern möchten. Sollten wir bis zu diesem Zeitpunkt von Ihnen keine Rückmeldung erhalten, so gehen wir davon aus, dass Sie die bisherigen Umlagesätze beibehalten wollen.

Ab Januar 2017 bietet die DATEV eine neue Auswertungsliste an, in dem Sie die Möglichkeit haben, für das vergangene Jahr eine Gegenüberstellung der Beiträge für die Umlage sowie die Erstattungen aus der Umlage einzusehen. Zusätzlich ist noch erkennbar, wie sich die Erstattungen und Beiträge bei den anderen möglichen Beitragssätze ergeben hätten.

2. Versteuerung von Geschenken

Unternehmer haben die Möglichkeit, Geschenke (kein Bargeld, keine allgemeinen Gutscheine) an Arbeitnehmer oder Geschäftspartner pauschal der Einkommensteuer/Lohnsteuer zu unterwerfen, um eine Versteuerung beim Beschenkten zu vermeiden. Über diese Möglichkeiten habe ich Sie die letzten Jahre bereits informiert.

Aufgrund neuerer Erkenntnissen werden bei Lohnsteuerprüfungen sämtliche Geschenkvorgänge intensiv geprüft. Die Lohnsteuerprüfer wollen bei jedem Geschenkvorgang, welcher über 10 Euro liegt, die Pauschalversteuerung vornehmen. Gegen diese Vorgehensweise werden wir natürlich vorgehen.

Bitte teilen Sie uns mit, falls Sie die Versteuerung von Geschenken vornehmen möchten.

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

3. Fahrtenbuch

Zum 01.01. eines Jahres ist es möglich die Ermittlung der Besteuerung des sog. Kfz-Eigenverbrauchs zu wechseln. D. h., Sie können jährlich entscheiden, ob Sie ein Fahrtenbuch für den privat genutzten Betriebs-PKW führen möchten, oder nicht.

Bitte beachten Sie, dass die Finanzverwaltung die formalen Vorschriften sehr eng auslegt. Hierzu habe ich Ihnen ebenfalls ein eigenes Merkblatt beigefügt.

4. Tarifverträge

Bitte prüfen Sie regelmäßig (mindestens einmal jährlich) das Vorliegen von allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen. Sollte ein Tarifvertrag für Ihre Branche allgemein verbindlich erklärt sein, so bitte ich Sie um Einhaltung der darin enthaltenen Vereinbarungen.

Sollten Sie gewisse Inhalte eines solchen Tarifvertrags nicht umsetzen, bitte ich Sie uns dies mitzuteilen, damit wir zumindest hinsichtlich dieser Regelungen (z.B. Mindestlohn, Lohnzusätze, etc.) die ordnungsgemäße Besteuerung im Rahmen der Sozialversicherung vornehmen können.

Bitte beachten Sie dabei das sog. „Fiktionsgebot“ im Rahmen der Sozialversicherung sowie die Strafbarkeit von nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen.

Unter der nachfolgenden Internetadresse können Sie eine aktuelle Liste der allgemein verbindlichen Tarifverträge einsehen. Diese wird vierteljährlich aktualisiert.

http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html

5. Künstlersozialkasse

Zum 01.01.2015 trat die Neuregelung zur Künstlersozialkasse in Kraft. Im Zuge des Jahreswechsels möchten wir sie nochmals hierzu informieren:

- Jeder Arbeitgeber wird seit 2015 im Rahmen der Prüfung oder in Form einer Beratung konfrontiert.
- Geprüft werden:
  - Arbeitgeber, die bereits Künstlersozialabgabe zahlen.
  - Arbeitgeber, die mehr als 19 Beschäftigte haben.
  - 40 % der Arbeitgeber, die bis zu 19 Beschäftigte haben.
- 60 % der Arbeitgeber, die bis zu 19 Beschäftigte haben:

  Diese werden nicht geprüft, aber „beraten“. Diese Beratung ist keine unverbindliche Information. Sie soll den Arbeitgeber für eine etwaige Abgabepflicht sensibel machen und ihn in die Pflicht nehmen. Mit Ihrer Unterschrift verpflichten Sie sich, der Künstlersozialkasse abgabepflichtige Entgelte an selbständige Künstler und Publizisten zu melden und Sie unterwerfen sich u.U. einer längeren Verjährungsfrist als üblich. Wenn Sie diese Bestätigung nicht leisten möchten, werden Sie unverzüglich geprüft.

1.1.2017: Künstlersozialabgabe sinkt

Ab dem nächsten Jahr sinkt der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung von 5,2 auf 4,8 Prozent. Das wurde jetzt im Bundesgesetzblatt verkündet.

Im Jahr 2016 konnte der Abgabesatz bei 5,2 Prozent stabil gehalten werden, ab dem nächsten Jahr wird er nun auf 4,8 Prozent abgesenkt. Intensivere Betriebsprüfungen sorgen für eine verbesserte Verteilung der Abgabelasten zwischen den Arbeitgebern und für eine bessere finanzielle Situation bei der Künstlersozialkasse.

Inzwischen kommen deutlich mehr Auftraggeber ihren Abgabepflichten nach: Die Zahl der abgabepflichtigen Unternehmen stieg von 181.000 im Jahr 2014 auf rund 227.000 im Jahr 2015. Das ist eine Steigerung von rund 25 Prozent. Die Folge ist eine Entlastung für alle Abgabepflichtigen, da die Beiträge auf mehr Schultern verteilt werden können.

6. Mindestlohn

6.1 Mindestlohn ab 01.01.2017 = 8,84 Euro:

Die Mindestlohn-Kommission hat beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn ab **dem 01.01.2017** auf nunmehr **8,84 Euro** brutto pro Stunde festzulegen.

Bitte überprüfen Sie, ob alle ihre Arbeitnehmer dieses Entgelt erhalten. Falls Sie unter dem Mindestlohn liegen, bitten wir Sie eine **Anpassung vorzunehmen** und **uns diese vor Erstellung des Januar-Lohnes mitzuteilen**.

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

6.2 Mindestlohn: Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger

Die Beitragsansprüche der Sozialversicherung entstehen neben den Ansprüchen aus gezahltem Arbeitslohn auch aus Arbeitsentgelten, die vom Arbeitgeber aufgrund von Arbeits- und Tarifverträgen oder gesetzlicher Regelungen geschuldet werden. Deshalb gehört die Prüfung der Entgeltansprüche zum Prüfauftrag der Rentenversicherungsträger.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten. Damit wurde ein allgemeiner Mindestlohn eingeführt. Der Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes wurde über die dort bereits genannten Branchen hinaus für alle Branchen geöffnet. Die Prüfung der Rentenversicherungsträger erstreckt sich auch auf die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften. Werden im Rahmen von Betriebsprüfungen Verstöße festgestellt, insbesondere zu Zahlungs- und Aufzeichnungspflichten, müssen die Behörden der Zollverwaltung unterrichtet werden.

Als Zusammenarbeitsbehörde sind die Rentenversicherungsträger zudem verpflichtet, die Feststellungen der Behörden der Zollverwaltung im Sinne des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sozialversicherungsrechtlich auszuwerten.

Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung

Sozialversicherung: Die gesetzlichen Regelungen finden sich im Tarifautonomiestärkungsgesetz, dem Mindestlohngesetz (MiLoG), dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und § 76 SGB IV i. V. m. § 28p SGB IV sowie der Beitragsverfahrensverordnung.

Prüfung des Mindestlohns

Die Träger der Rentenversicherung sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Prüfungen bei den Arbeitgebern auch die Einhaltung der Vorschriften zur Einhaltung eines allgemeinen Mindestlohns zu prüfen. Arbeitgeber sind bereits bisher nach dem Arbeitszeitgesetz verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Der prüfende Rentenversicherungsträger muss im Rahmen der Betriebsprüfung den arbeitsrechtlichen Anspruch auf das Arbeitsentgelt des einzelnen Arbeitnehmers nachvollziehen können.

Grundlage dafür sind die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und die Aufzeichnungen über die geleistete Arbeitszeit.

Die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen sind in schriftlicher Form zu führen und nach § 2 NachwG zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Sollte also ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht bestehen, hat der Arbeitgeber zumindest dafür zu sorgen, dass die wesentlichen Aspekte und Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses im Vorfeld schriftlich niedergelegt werden (wenn auch nicht in Vertragsform unterzeichnet).

Aufzeichnungspflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Auch nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz müssen bereits bisher für die dort erfassten Branchen von Arbeitgebern und Entleihern, der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufgezeichnet und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Nach dem Mindestlohngesetz wird diese Aufzeichnungspflicht auf alle geringfügig Beschäftigten (außer in Privathaushalten) und für Beschäftigte in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder –zweigen (sofortmeldepflichtige Betriebe) ausgedehnt.

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Die nach dem Mindestlohngesetz vorzuhaltenden Unterlagen über die Arbeitsleistung müssen für die Prüfung der Rentenversicherungsträger zu den Entgeltunterlagen genommen und mindestens bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung folgenden Kalenderjahres aufbewahrt werden.

Einhaltung der Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Ebenfalls zu beachten sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zur Einhaltung von Arbeitszeiten im Allgemeinen, also Einhaltung von Pausenzeiten sowie maximaler täglicher / wöchentlicher bzw. monatlicher Arbeitszeit.

Grundsätzlich darf eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden (hierbei gilt der Samstag als Werktag). Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden ist eine im Voraus festgelegte Arbeitspause von mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden von mindestens 45 Minuten einzuhalten. Zudem müssen Arbeitnehmer nach Arbeitsende eine ununterbrochene Pause von mindestens elf Stunden haben.

Verstöße gegen die Vorschriften sind zum Großteil bußgeldbewährt, im Einzelfall auch strafrechtlich sanktioniert.

Meldungen zwischen den Behörden

Im Rahmen der vorgenannten Aufbewahrungspflichten bzw. Dokumentationspflichten hinsichtlich der Arbeitszeiten erfolgen nunmehr vermehrt auch weitergehende Meldungen gegenüber den Zollbehörden bzw. weiteren Ordnungs- oder Strafbehörden bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, insbesondere hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten.

Zudem erfolgen Meldungen der Zollbehörden an die Gewerbeaufsichtsämter bei Verstößen gegen vorbezeichnete Gesetze, die nicht nur mit Bußgeldern, sondern im besonderen oder Wiederholungsfall auch in Gewerbeuntersagungsverfahren bzw. berufsrechtlichen Sanktionen enden können.

Insoweit stehen also nicht nur vermeintlich nervige Aufzeichnungspflichten im Raum, die nunmehr vermehrt überprüft werden, sondern auch Ihre gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeitserlaubnis kann im Falle eines evidenten Verstoßes gegen vorgenannte Vorschriften betroffen sein.

Insoweit gilt:

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind aufzuzeichnen und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Der Mindestlohn ist (fristgemäß) auszuzahlen. Weitere Arbeitnehmerschutzgesetze sind auf Einhaltung hin zu überprüfen.

Weitere Informationen finden Sie auch unter: www.mindestlohn-kommission.de

7. Fremdleistungen /Subunternehmer / Arbeitnehmerüberlassung

Bitte achten Sie darauf, dass die Richtlinien für den Mindestlohn auch für Sie gelten, wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werkleistungen beauftragen. Demzufolge stehen Sie, als Auftraggeber, in der Haftung, wenn Ihr Subunternehmer seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Es drohen Geldbußen bis zu 500.000,00 Euro.

Praxistipp:

Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern die Einhaltung des Mindestlohns schriftlich zu bestätigen zu lassen.

8. Berufsgenossenschaften

Bitte überprüfen Sie im Rahmen des Jahreswechsels ob die Qualifizierung Ihres „Gewerbezweigs“ sowie die „Gefahrentarifstelle“ noch stimmen.

Bitte teilen Sie ggfs. Änderungen Ihrer Berufsgenossenschaft uns mit.

9. Neuerungen im Meldeverfahren zur Berufsgenossenschaft

Zusätzlich zum Lohnnachweis in der bisherigen Form (z.B. Papierform, Datenübermittlung usw.) müssen die Daten zukünftig auf einem neuen digitalen Weg gemeldet werden. Dieser Parallelbetrieb gilt für die Veranlagungsjahre 2016 und 2017. Danach wird alles digital gemeldet.

Hierzu hat Ihre Berufsgenossenschaft Ihnen ein Schreiben mit den neuen Zugangsdaten incl. einer PIN und ggf. einen neuen Gefahrentarif etc. mitgeteilt.

Bitte **reichen Sie uns dieses Schreiben** ein, damit wir alles in die Wege leiten können.

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

10. Neue Erkenntnisse bei längerer Nichtbeschäftigung von Mini-Jobbern

Wenn ein Arbeitsverhältnis u.a. bei einem Mini-Jobber länger als 2 Monate ruht, gilt das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsrechtlich als beendet. Bei Wiedereintritt müssen bei den Minijobs die Befreiungsanträge zur Rentenversicherung neu ausgefüllt, unterschrieben und uns hergereicht werden. Hierzu sind die Ausschlussfristen für die Befreiungsanträge zu beachten.

Arbeitsrechtlich bleibt der Mini-Jobber weiterhin als Arbeitnehmer bei Ihnen beschäftigt.

11. Erleichterte Voraussetzungen für die Anwendung des Gesundheitsfreibetrags

Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge und zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes sind bis zur Höhe von 500,00 EUR im Kalenderjahr steuerfrei. Bislang verlangt die Finanzverwaltung einen Nachweis, dass die Maßnahme von einem besonders qualifizierten Anbieter erbracht wird. Das Finanzgericht (FG) Bremen lockert diese Praxis.

Was gesetzlich gefordert ist:

Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG setzt voraus, dass der Arbeitgeber

- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (mittels Gehaltsumwandlung finanzierte Maßnahmen sind nicht begünstigt)
- Leistungen erbringt bzw. finanziert, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen.

Was das Finanzgericht für ausreichend erachtet hat:

Nach Auffassung des FG Bremen gibt es keine Rechtsgrundlage dafür, dass die Qualifikation der Anbieter der Gesundheitsmaßnahmen besonders nachgewiesen werden müsse. Der Verweis in § 3 Nr. 34 EStG auf das SGB V dient nur der sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung.

Nach der Gesetzesbegründung sind laut FG Bremen „insbesondere“ die im Leitfaden Prävention der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen genannten Leistungen steuerfrei. Damit sei nicht ausgeschlossen, dass auch dort nicht aufgezählte Maßnahmen steuerfrei sein können.

Praxishinweise:

Das Finanzgericht Bremen ließ auch Gymnastikkurse, strukturelle Körpertherapie, Physiotherapie, Personal Training und Massagen steuerfrei. Ausschlaggebend war, dass ausgebildete Physiotherapeuten, Heilpraktiker oder qualifizierte Fitnesstrainer die Leistungen durchführten. Nicht steuerfrei sind Massagen, bei denen der Wellness- bzw. Komfort-Aspekt im Vordergrund steht. Seit Änderung des SGB V durch das Präventionsgesetz vom 24.07.2015 gelten genaue Anforderungen an die von den Kassen zu erbringenden Präventionsangebote sowie ein Zertifizierungsverfahren. Dadurch soll eine Einzelfallprüfung für die qualitativen Anforderungen des Steuerfreibetrags entfallen. Arbeitgeber sollten künftig dennoch darauf achten, dass der Anbieter eine entsprechende Zertifizierung vorweisen kann.

12. Arbeitgeber muss bei Kündigung Resturlaub abgelten – und so lässt sich das umgehen

Hat ein Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch Resturlaub, den er gar nicht beantragt hat, muss der Arbeitgeber ihn abgelten. Er hätte nämlich den Urlaub von sich aus gewähren müssen. So sieht es das Landesarbeitsgericht (LAG) München. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht (BAG) das in der Revision bestätigt. Nachfolgend finden Sie zwei Möglichkeiten, die Abgeltung zu vermeiden.

So kann der Arbeitgeber Ersatzansprüche vermeiden

Will der Arbeitgeber Ersatzansprüche verhindern, muss er entweder

- von sich aus den Urlaub durch einseitige, empfangsbedürftige Erklärung in die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses legen, oder
- den Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch freistellen. Die Freistellung erfolgt ebenfalls durch einseitige, empfangsbedürftige und unwiderrufliche Erklärung.

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

Erstattung nach Schadenersatzgesichtspunkten
Im Urteilsfall blieben dem Arbeitnehmer noch 51 Resturlaubstage, die er abgegolten haben wollte. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab mit der Begründung, er hätte den Urlaub noch rechtzeitig nehmen müssen. Das LAG stellte fest, dass die Urlaubsansprüche wegen ihrer Befristung auf das Kalenderjahr und wegen des Fehlens der Übertragungsvoraussetzungen bei Ende des Arbeitsverhältnisses erloschen waren. Eine Umwandlung in einen Abgeltungsanspruch sei nicht mehr möglich.

Jedoch ergebe sich der Anspruch aus Schadenersatzgesichtspunkten. Denn der Arbeitgeber sei verpflichtet, dem Arbeitnehmer von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, und zwar auch ohne vorherige Aufforderung.

13. Minderheitsgesellschafter und „Kopf und Seele“-Rechtsprechung

Hat ein Minderheitsgesellschafter mit einem Anteil von 12,5 Prozent nicht die Rechtsmacht, ihm nicht genehme Gesellschafterbeschlüsse zu verhindern, und verfügt er weder über ein Vetorecht noch über eine gesellschaftsrechtliche Stimmbindungsvereinbarung, die ihm eine solche Rechtsmacht einräumt, steht er in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Bayern entschieden.

Auch der Umstand, dass der Minderheitsgesellschafter mit seinen Kontakten in Deutschland und seinem Fachwissen für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens von großer Bedeutung sei, mache ihn nicht zu „Kopf und Seele“ des Unternehmens, so das LSG. Das spiele letztlich aber auch keine Rolle. Das Bundessozialgericht (BSG) habe seine frühere „Kopf und Seele“-Rechtsprechung ohnehin aufgegeben.

Das BSG setzt Stimmbindungsverträgen und Vetoregelungen enge Grenzen, um die selbstständige Tätigkeit von Minderheitsgesellschaftern zu erreichen. Als Ausweg empfehlen sich klare Regelungen im Gesellschaftsvertrag. Wichtig ist, dass Mehrheitsgesellschafter die Regelungen nicht gegen den Willen von Minderheitsgesellschaftern verändern oder kündigen können.

Bei Bezug einer Altersvollrente können auch für eine nach Rentenbeginn ausgeübte mehr als geringfügige Tätigkeit keine Versicherungszeiten mit Entgeltpunktecharakter berücksichtigt werden. Die Rentenhöhe ändert sich durch die Beschäftigung folglich nicht mehr.

Bezieher einer Altersrente sind versicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI) und zahlen keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Zwar führt der Arbeitgeber die Hälfte des Betrags ab, der zu zahlen wäre, wenn der Altersrentner als Arbeitnehmer versicherungspflichtig gewesen wäre. Eine Zuordnung des Arbeitgeberbeitrags zum Konto des Versicherten als Versicherungszeit unterbleibt aber.

Das Geld des Arbeitgebers fließt als Beitrag mit Sondercharakter der Versichertengemeinschaft zu. Das sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Nur in Ausnahmefällen kann eine rentenerhöhende Neufeststellung erfolgen.

14. Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten

Noch einmal möchten wir auf die Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten aus dem Arbeitszeitgesetz, dem Mindestlohngesetz nebst seiner Verordnungen sowie weiteren Rechtsvorschriften hinweisen.

Im Rahmen laufender Sozialversicherungsprüfungen haben wir festgestellt, und auch von den Prüfern erfahren, dass dies ein Prüfungsschwerpunkt darstellt und mit Kontrollmitteilungen an andere Behörden, insbesondere den Zoll, zu rechnen ist.

Im eigenen Interesse dürfen wir insoweit auch nochmals auf die ausführlichen Hinweise in den letzten Infobriefen erinnern.

15. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zweitjobs

Rund 2,5 Millionen Arbeitnehmer üben neben ihrer Hauptbeschäftigung weitere Jobs aus. Die Konstellationen, die sich aus Haupt- und Nebenjobs ergeben können, sind vielfältig. Wir zeigen Ihnen, was Sie sozialversicherungsrechtlich beachten müssen.

Hauptbeschäftigung und 450-Euro-Job (Minijob)
Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann ein Arbeitnehmer einen weiteren Job auf 450-Euro-Basis ausüben. In diesem sogenannten Minijob wird der Arbeitnehmer dann lediglich in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Auf Antrag kann er sich davon befreien lassen. Eine Beratung dazu ist sinnvoll.

Die wichtigen Ansprüche, wie zum Beispiel auf Reha-Maßnahmen, oder ein vorzeitiger Rentenan-

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

spruch werden bereits aufgrund der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung erworben. Auch die Erhöhung der späteren Rente ist nicht unbedingt ein Argument für die Zahlung des Eigenanteils in Höhe von 16,65 Euro (3,7 Prozent des Einkommens von 450 Euro): Die spätere Rente würde sich bei einem Jahr Beschäftigung mit einem Monatsgehalt von 450 Euro nicht mal um einen Euro erhöhen.

Hauptbeschäftigung und kurzfristiger Minijob

Ein kurzfristiger Minijob kann neben einer Hauptbeschäftigung sozialversicherungsfrei ausgeübt werden. Es sind lediglich die Zeitgrenzen von drei Monaten (bei einer 5-Tage- Woche) beziehungsweise von 70 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres zu beachten. Eine Berufsmäßigkeit kann wegen der bestehenden Hauptbeschäftigung nicht eintreten. Dabei sind keine Verdienstgrenzen zu beachten.

Hauptbeschäftigung, 450-Euro-Job und kurzfristiger Minijob

Ein 450-Euro-Minijob und ein kurzfristiger Minijob können unter den für diese Beschäftigungsarten geltenden Bedingungen gleichzeitig mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden. Die Beschäftigungen sind nicht zusammenzurechnen. Besonderheiten sind nicht zu beachten.

Sozialversicherungspflichtige Haupt- und Nebenbeschäftigung

Ist die Nebenbeschäftigung kein Minijob, sondern sozialversicherungspflichtig, können sich unterschiedliche versicherungsrechtliche Auswirkungen ergeben - abhängig von der Höhe des Gesamtarbeitsentgelts.

Variante 1

Das Gesamtarbeitsentgelt beträgt maximal den Wert der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Beide Beschäftigungen sind dann versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen.

Variante 2

Das Gesamtarbeitsentgelt liegt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze. In diesem Fall sind beide Beschäftigungen versicherungsfrei in der Krankenversicherung und versicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ist der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert, ist er versicherungspflichtig in der gesetzlichen Pflegeversicherung. Die Beiträge sind insgesamt nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen und verteilen sich anteilig auf beide Arbeitgeber.

Sinnvoll ist eine Abstimmung der Arbeitgeber. Ist dies nicht möglich, erfolgt am Jahresende eine Überprüfung durch die Krankenkassen mit der Folge der rückwirkenden Richtigstellung der Beiträge.

Mehrere 450-Euro-Minijobs mit einem Gesamtentgelt über 450 Euro

Mehrere Minijobs werden zusammengerechnet und sind bei einem Gesamtentgelt von regelmäßig mehr als 450 Euro pro Monat sozialversicherungspflichtig.

Liegt das regelmäßige monatliche Entgelt in der Gleitzone von 450,01 Euro bis 850 Euro (auch Midijob-Zone genannt), werden die Beiträge unter Beachtung der Gleitzonen-Regelung von einer reduzierten beitragspflichtigen Einnahme berechnet. Dafür benötigen die Arbeitgeber des Minijobbers die Höhe des Gesamtentgelts. So können sie die für die jeweilige Beschäftigung zu zahlenden Beiträge ermitteln. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgebern die Höhe des Arbeitsentgelts der jeweils anderen Beschäftigung monatlich angibt.

16. Die richtige Schriftform bei Elternzeit

Arbeitnehmer, die Elternzeit nehmen möchten, können dies mit einer schriftlichen Willenserklärung beim Arbeitgeber ankündigen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht nötig. Doch es gibt Fallen.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich erklären, dass sie Elternzeit nehmen wollen und festlegen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie dies beabsichtigen.

Diese Willenserklärung bedarf zwar keiner Zustimmung durch den Arbeitgeber, aber es gelten strenge Regeln hinsichtlich der Schriftform: Das Schreiben muss vom Arbeitnehmer eigenhändig unterzeichnet werden. Sofern dies nicht möglich ist, gilt auch ein notariell beglaubigtes Handzeichen. Dass es schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen kann, wenn die Regeln nicht beachtet werden, zeigt ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

Urteil des BAG: Kündigung rechtmäßig

Der Fall: Eine Rechtsanwaltsfachangestellte erhielt die Kündigung, nachdem sie ihrem Arbeitgeber ein paar Monate zuvor per Fax mitgeteilt hatte, dass sie in Elternzeit gehen wollte. Sie gab an, dass der Beklagte Arbeitgeber nicht kündigen durfte, da ein besonderer Kündigungsschutz bestand.

Doch das sah das BAG anders. Die Kündigung war rechtmäßig, weil das Schriftformerfordernis bei der Willenserklärung zur Elternzeit nicht eingehalten wurde – die Beantragung von Elternzeit per Fax reicht laut Gesetz nicht aus. Somit kam auch der Sonderkündigungsschutz nicht zum Tragen, auf den sich die Klägerin berief.

Das müssen Arbeitnehmer beachten

Für die berufliche Praxis gilt also: Die strenge Schriftform im Sinne des § 126 Abs. 1 BGB erfordert eine eigenhändige Unterschrift des Antragstellers, alternativ sein notariell beglaubigtes Handzeichen. Ein Fax oder eine E-Mail dagegen reichen nicht aus und führen gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit des Elternzeitverlangens.

17. Erleichterter Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge

Mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung soll der Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge erheblich erleichtert werden.

Flüchtlinge, über deren Antrag auf humanitären Schutz noch nicht entschieden wurde, haben nach drei Monaten Aufenthalt grundsätzlich Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Arbeitserlaubnis wird nur erteilt, wenn keine bevorrechtigten inländischen Arbeitsuchenden für die Beschäftigung zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung) und die Flüchtlinge nicht zu ungünstigeren Bedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden (Prüfung der Beschäftigungsbedingungen). Die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung ist in der Vergangenheit oftmals an der Vorrangprüfung gescheitert.

Nun soll in 133 von insgesamt 156 Agenturbezirken der Bundesagentur für Arbeit die Vorrangprüfung für drei Jahre ausgesetzt werden. Die verbleibenden 23 Agenturbezirke, in denen weiterhin innerhalb der ersten fünfzehn Monate des Aufenthalts eine Vorrangprüfung bei Asylbewerbern und Geduldeten durchgeführt wird, befinden sich in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern, das vollständig ausgenommen wurde. Die Beschäftigungsbedingungen der Flüchtlinge werden von der Bundesagentur für Arbeit weiterhin in allen Agenturbezirken geprüft.

Durch die bereits bestehende Verknüpfung zwischen dem Verzicht auf die Vorrangprüfung und dem zulässigen Tätigwerden als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer können Personen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung für die nächsten drei Jahre in diesen 133 Agenturbezirken auch zu einer Tätigkeit als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer zugelassen werden.

Die Verordnung ist seit dem 6. August 2016 in Kraft.

18. Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit

Arbeitgeber wünschen sich häufig einen an ihren schwankenden jeweiligen Bedarf an-gepassten Arbeitszeitumfang und eine flexible Verteilung. Tatsächlich lässt sich die klassische Teilzeitarbeit (dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte) mit variablem Einsatz verbinden. **Wichtig** ist dabei aber, die gesetzlichen Vorgaben des § 12 TzBfG zu beachten und **eindeutige Vereinbarungen** zu treffen.

Im Arbeitsvertrag ist eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festzulegen. Eine Regelung im Arbeitsvertrag, die es dem Arbeitgeber gestattet, eine wöchentliche Arbeitszeit von 0 bis 48 Stunden abzurufen ist unwirksam.

Zulässig ist aber, neben einer festen Mindestdauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit, zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer darüber hinaus Arbeit je nach Arbeitsanfall zu leisten hat.

Aber Vorsicht, das Bundesarbeitsgericht hat bereits in einer Entscheidung 2005 den „flexiblen" Anteil auf **höchstens 25 %** der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit begrenzt.

Legt der Arbeitsvertrag keine Mindestarbeitszeit fest, so gilt grundsätzlich eine Arbeitszeit von zehn Wochenstunden als vereinbart. Aber auch hier ist Vorsicht geboten. Zunächst muss eindeutig erkennbar sein, dass überhaupt Teilzeit gewollt ist, sonst ist Vollzeit zu vergüten. Und selbst wenn ein Teilzeitvertrag angenommen werden kann, kann ein Gericht u.U. in ergänzender Vertragsauslegung unter Berücksichtigung der Vertragsdurchführung zu dem Ergebnis kommen, dass die Parteien ein Arbeitsverhältnis schließen wollten, das eine Abrufzeit von deutlich über 10 Stunden vorsieht

Heiko Brand
Steuerberater
Paul-Hartmann-Str. 61
89522 Heidenheim
☎: 07321 27719-0
🖷: 07321 27719-29
✉ info@steuerberater-brand.de
Homepage: www.stb-hdh.de

(im konkreten Fall 33,4 Stunden, LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.07.2015, Az.: 7 Sa 313/15).

Stellt womöglich ein Gericht dies erst am Ende des Arbeitsverhältnisses fest, sind die nicht abgerufenen Stunden ggf. nachträglich zu vergüten. Hier können teure Überraschungen drohen.

Ist der Umfang der jeweiligen täglichen Einsatzzeit **nicht festgelegt**, hat der Arbeitgeber die **Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.**

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber **verpflichtet**, dem Arbeitnehmer die **konkrete Verteilung seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus anzukündigen** (Abs. 2).

Der Arbeitnehmer hat **weiterhin Anspruch auf Feiertagsvergütung,** wenn er ohne den Feiertag mit **hoher Wahrscheinlichkeit zur Arbeit herangezogen worden wäre.**

19. Moderne Prozess-Möglichkeiten von DATEV

19.1 Arbeitnehmer Online

DATEV bietet die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer auf seine Lohnunterlagen (Brutto/Nettolohnabrechnung, Sozialversicherungsmeldungen, etc.) digital Zugriff hat. Hierfür benötigt der Arbeitnehmer einen Internetzugang und zur Absicherung den neuen Personalausweis.

Hierzu haben wir ihnen Links mit Kurzinformationen beigefügt.

http://www.datev.de/portal/ShowContent.do?pid=ano&cid=212982

http://download.datev.de/arbeitnehmer-online/arbeitnehmer/

Sollten Sie Interesse am Programm haben, können Sie sich gerne mit uns in Verbindung setzen.

19.2 Digitale Personalakte

Zudem ermöglicht DATEV über das Programm „Digitale Personalakte“ den papierlosen Austausch von Dokumenten zwischen Ihnen und uns. Hierzu wird das Programm „Unternehmen Online“ benötigt. Sollten Sie Interesse am Programm haben, können Sie sich gerne mit uns in Verbindung setzen.

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

Bitte sprechen Sie uns an.

Ihre Lohnabteilung der Steuerkanzlei

Heiko Brand, Steuerberater

Jasmin Kagelmann, Kristina Koch,
Caren-Cristin Czaia, Jennifer Dangelmaier

Heidenheim / Brenz, Dezember 2016

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.