



INHALT



- Das Phantom „Phantomlohn“ führt zu Säumniszuschlägen
- Neue Dienstanweisung der Arbeitsagentur zu Sperrzeiten
- Richtige Formulierung von Freistellungen bei Kündigung
- Veränderungen in der Behandlung der betrieblichen Übung
- Umgang mit den Neuregelungen zum Urlaub
- Stichwort: Flexi II – was verbirgt sich darin noch?
- Kurzarbeit: Welche weiteren Erleichterungen gibt es?
- „ELENA“ kommt!
- Einsatz von Aushilfen, Schülern und Studenten

■ **Das Phantom „Phantomlohn“ führt zu Säumniszuschlägen**

Und davon sind immer mehr Unternehmen betroffen. Eine Vielzahl von aktuellen Urteilen zeigt: Viele Lohnbüros und Arbeitgeber wissen nicht, dass sie das Entgelt – auch für Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen – nach einem für sie geltenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zahlen müssen. Liegt das Entgelt darunter, drohen Beitragsnachzahlungen und unter Umständen die Versicherungspflicht von „400-EUR-Mitarbeitern“. Hinzu kommen erhebliche Säumniszuschläge, die selbst dann anfallen, wenn Arbeitgeber aus Unwissenheit gehandelt haben.

So erging es auch einem Großhandelsbetrieb für Lederwaren, der zusätzlich zu hohen Beitragsnachzahlungen in Höhe von 22.686,81 EUR weitere 13.572,94 EUR an Säumniszuschlag leisten musste. Das Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen betätigte diese Forderung jetzt in einem aktuellen Urteil (12.03.2009, AZ: L 16 R 49/08). Eine Revision wurde für dieses Urteil nicht zugelassen.

Der Grund für die Beitragsnachforderung: Die Arbeitgeberin hatte ihre Mitarbeiterin nicht nach den Regeln von zwei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen entlohnt. Die Entlohnung lag bei allen Beschäftigten über Jahre hinweg darunter. Aufgrund einer Betriebsprüfung wurde das Entgelt rückwirkend nach den Tarifverträgen bemessen. Dadurch kam es unter anderem bei zahlreichen 400-EUR-Mitarbeitern rückwirkend zur Überschreitung der Entgeltgrenze und zur Sozialversicherungspflicht sowie bei einigen Minijobbern zu höheren Pauschalen.

Das Unternehmen versuchte, zumindest den Säumniszuschlägen zu entgehen. Begründung hierfür: Einen Experten habe sich das Unternehmen als Kleinbetrieb nicht leisten können. Ausdrücklich geschult in arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Fragen sei im Unternehmen niemand, da die Firma nur 100 Mitarbeiter beschäftigt. Säumniszuschläge für rückwirkende Beitragsforderungen fielen aber nur dann an, wenn der Beitragsschuldner seine Zahlungspflicht schuldhaft versäumt hätte. Diese Begründung akzeptierte das LSG aber nicht, da die Verantwortung für die Aufrechterhaltung von Fachwissen oder die Beschaffung desselben bei den Unternehmen direkt liegt und nur durch eine externe Beauftragung abgegeben hätte werden können.

Sie wissen: Hat ein Beschäftigter nach einem geltenden Tarifvertrag Anspruch auf ein bestimmtes Entgelt, richtet sich die Beitragspflicht nach diesem Entgelt auch dann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich weniger Entgelt erhält. Überprüfen Sie also spätestens jetzt, ob die Beiträge, die Sie für Ihre Mitarbeiter abführen, einem einschlägigen Tarifentgelt entsprechen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Überprüfung und klären für Sie, ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Anwendung findet oder eine Anlehnung daran erfolgt.



Vorsicht: Phantomlohn und damit Sozialversicherungspflicht liegt auch dann vor, wenn Ihr Mitarbeiter sich selbst mit einem geringeren Arbeitsentgelt zufrieden gibt und im Vorfeld auf den geschuldeten Lohn verzichten möchte. In jedem Fall beurteilen die Sozialversicherungsträger das monatliche Entgelt nach der geltenden Anspruchsgrundlage.

■ Zufluss- oder Entstehungsprinzip?

Für die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge zählt beim laufenden Entgelt das Tarifentgelt (nach dem Entstehungsprinzip) und nicht das Entgelt, das der Betrieb seinen Beschäftigten zahlt (Zuflussprinzip).

Tipp: Das Entstehungsprinzip gilt seit dem 01.01.2003 nach dem neu gefassten § 22 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch nicht mehr für Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.). Für diese Entgeltbestandteile ist jetzt das Zuflussprinzip entscheidend.

Das bedeutet: Zum regelmäßigen Entgelt zählen nur noch die Einmalzahlungen, die dem Mitarbeiter tatsächlich „zufließen“.

Für vorgesehene, aber tatsächlich nicht gezahlte Einmalzahlungen bzw. dadurch bedingte Überschreitungen von Entgeltgrenzen sind keine Nachzahlungen zu befürchten.



■ Neue Dienstanweisung der Arbeitsagentur zu § 144 SGB III – Abschluss von Aufhebungsverträgen und Vermeidung von Sperrzeiten

Die Arbeitsagentur hat im April 2009 ihre Dienstanweisung zu § 144 SGB III (Sperrzeit) geändert. Grundlage ist, dass Arbeitnehmer grundsätzlich eine Sperrzeit erhalten, wenn sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Diese entfällt nur, wenn für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages ein wichtiger Grund vorliegt.

Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung liegt vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu dem selben Zeitpunkt zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat oder früher wirksam geworden wäre,
- die Kündigungsfrist eingehalten wurde und der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Beim sperrzeitneutralen Aufhebungsvertrag darf darüber hinaus eine Abfindung von maximal 0,5 mindestens aber 0,25 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt werden. § 1a Kündigungsschutzgesetz gilt entsprechend.

Die Abfindung kann auch unter 0,25 Monatsentgelten oder über 0,5 Monatsentgelten für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, dann ist jedoch ein wichtiger Grund für den Arbeitnehmer nur gegeben, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt ist. Für diesen Fall prüft die Arbeitsagentur wie ein Arbeitsgericht die Voraussetzungen der entsprechenden Kündigung.

Aufhebungen sind also sehr vorsichtig zu formulieren, um nachträgliche Sperrungen der Mitarbeiter zu vermeiden. Am sichersten ist es, den entworfenen Aufhebungsvertrag durch den von der Kündigung betroffenen Mitarbeiter bei der Bundesagentur vor Gegenzeichnung vorzulegen und auf evtl. Sperrtatbestände prüfen zu lassen.

Gerne unterstützen wir Sie hier bei der entsprechenden Vorbereitung.

■ Richtige Formulierung von Freistellungen bei Kündigung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben am 30./31. März 2009 die vom Bundessozialgericht bestätigte Rechtsauffassung der Arbeitgeber übernommen.

Demnach endete die Situation, dass in einem Aufhebungsvertrag keine einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung vereinbart werden kann. Hier geht es vor allem um die rechtssichere Erledigung des Urlaubsanspruchs. Die unwiderrufliche Freistellung ist hierzu am besten geeignet.

Ein Formulierungsvorschlag könnte daher wieder wie folgt lauten:

„Hiermit stellen wir Sie ab dem _____ unter Anrechnung Ihrer Urlaubs- und Überstundenansprüche unter Fortzahlung Ihrer Bezüge unwiderruflich frei. Urlaub und Überstunden gelten damit in natura als gewährt.“

Hinweis: Hierbei ist zu beachten, dass die Fortzahlung der Bezüge klar definiert ist und z. B. bei provisionsabhängig Beschäftigten die Beträge eindeutig definiert werden um nachträgliche Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.



■ Sozialpläne und Gleichbehandlungsgrundsätze

Die lange Diskussion, ob ein Sozialplan mit Altersstufen eine Benachteiligung für bestimmte Altersgruppen mit sich führt, hat ein Ende. Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 26. Mai 2009 – 1AZR 198/08 entschieden: Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Regelung verstößt nicht gegen das gemeinschaftliche Verbot der Altersdiskriminierung. Sie ist im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

■ Veränderungen in der Behandlung zur betrieblichen Übung

Das Bundesarbeitsgericht hat am 18. März 2009 ein wichtiges Urteil zur Frage der gegenläufigen betrieblichen Übung getroffen (Aktenzeichen 10 AZR 281/08): Für den Fall, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer jahrelang vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt hat, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung nicht dadurch aufgehoben, dass der Arbeitgeber später bei der Leistung des Weihnachtsgeldes erklärt, die Zahlung des Weihnachtsgeldes sei eine freiwillige Leistung und begründe keinen Rechtsanspruch und der Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von 3 Jahren hinweg nicht widerspricht.

Damit nimmt das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitgeber eine seiner wichtigsten Gestaltungsmöglichkeiten. In vielen Unternehmen wurden Sonderzuwendungen vorbehaltlos gezahlt. Hier sind Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld entstanden.

Diese haben nach der Rechtsprechung des BAG zur betrieblichen Übung vertraglichen Charakter. Möchte der Arbeitgeber sich jetzt von diesen Ansprüchen befreien, bleiben ihm nicht viele Optionen:

- 1.) Änderungskündigung zur Entgeltsenkung => verspricht in aller Regel keinen Erfolg wegen mangelnder Gründe.
- 2.) Einvernehmliche Vertragsänderung => ist nur selten durchsetzbar.
- 3.) Mittel der gegenläufigen betrieblichen Übung, d. h. der Arbeitgeber hat den Anspruch so beseitigt, wie er entstanden ist. Diese Tür ist nunmehr geschlossen.

Umso wichtiger ist es, dass sich der Arbeitgeber vor dem Entstehen einer betrieblichen Übung konsequent schützt.

■ Umgang mit den Neuregelungen zu Urlaub in der vertraglichen Gestaltung

Das BAG hat am 24.03.2009 entschieden, dass der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Hierüber hatten wir bereits berichtet.

Aufgrund der Rückfragen hierzu möchten wir Ihnen nachfolgend einen Formulierungsvorschlag an die Hand geben, mit welchem Sie das Thema in Ihren Arbeitsverträgen zukünftig umgehen können. Da die gegenwärtige Zeit sehr dazu angetan ist, vertragliche Änderungen jetzt anzugehen (siehe dazu unsere Veranstaltung vom 29.09.2009 – gerne stellen wir Ihnen die Unterlagen dazu zur Verfügung), sollten Sie die Gelegenheit nutzen.

Bis dato gab es in den allermeisten Arbeitsverträgen keine Unterscheidung zwischen Mindest- und Mehrurlaub. Abweichungen von der gesetzlichen Regelung für den Mehrurlaub sind möglich, müssen aber ausdrücklich vereinbart sein.

Formulierungsvorschlag:

„§ 9 Urlaub und Freistellung von der Arbeit

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Dieser beträgt...Arbeits-/Werktage* und richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften.

Der Arbeitgeber räumt dem Arbeitnehmer einen zusätzlichen vertraglichen Anspruch auf Urlaub ein. Dieser beträgt...Arbeits-/Werktage*. Der vertragliche Urlaub richtet sich nach den nachfolgenden Regelungen, hilfsweise nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Bei unterjährigem Ausscheiden erhält der Arbeitnehmer den anteiligen Jahresurlaub, bei Austritt in der zweiten Jahreshälfte mindestens jedoch den gesetzlichen Urlaub von derzeit 24 Werktagen (bei einer 6 Tage Woche).

Der Anspruch auf den vertraglichen Urlaub verfällt auch dann mit Ablauf des 31. März des Folgejahres gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz, wenn es dem Arbeitnehmer aufgrund Erkrankung unmöglich war, den vertraglichen Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Wenn die Krankheit länger als 4 Monate andauert, kann vom vertraglichen Urlaub für jeden weiteren vollen Monat ein Zwölftel in Abzug gebracht werden. Der gesetzliche Mindesturlaub kann hierdurch nicht gemindert werden.

Der Arbeitgeber gewährt Erholungsurlaub in folgender Reihenfolge:

1. Zur Erfüllung eines etwaigen Resturlaubsanspruchs aus dem Vorjahr
2. Zur Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub
3. Zur Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf den vertraglichen Urlaub.

Auf weitere bezahlte Freistellungsfälle besteht kein Rechtsanspruch, § 616 Satz 1 BGB findet keine Anwendung.“

Die Erfüllung zugunsten des Resturlaubsanspruchs aus dem Vorjahr ist als erstes aufzunehmen, auch wenn dies für den Arbeitgeber nicht unbedingt günstig ist.



■ Stichwort: Flexi II

Flexi II, das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Klarer als in der bis dato gültigen Flexi-I-Regelung grenzt es Langzeitkonten (Wertguthaben) von anderen Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeit (Gleitzeit, Kurzarbeit etc.) ab. Danach gelten nur solche Arbeitszeitkonten als Wertguthaben, bei denen Geld vorrangig für längere Freistellungsphasen (z. B. Pflegezeit, Sabbatical) angespart wird, nicht aber für die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder für den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (siehe § 7 b Ziff. 2 SGB IV).

Langzeitkonten auf Entgeltbasis: Seit dem 1 Januar 2009 müssen Wertguthaben auf Entgeltbasis geführt werden. Darin ist das Bruttoarbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einzubringen. Allerdings ist ein umfassender Bestandsschutz für bereits „in Zeit geführte“ Wertguthaben vorgesehen. Auch neue individualrechtliche Vereinbarungen über Wertguthaben können auf Zeitbasis abgeschlossen werden, wenn eine schon bestehende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag das „Führen in Zeit“ vorsehen. Unternehmen sind damit nicht gezwungen, ihre bestehenden Systeme umzustellen.

Sicherheit

Für alle neu eingerichteten Konten wird eine Werterhaltungsgarantie eingeführt. Das bisher unberücksichtigte Börsenrisiko wird zugunsten der Sicherheit und Werterhaltung des angelegten Wertguthabens für jede Neuanlage eingeschränkt, indem der Anteil von Aktien und Aktienfonds auf 20 Prozent begrenzt wird. Von der Beschränkung der Aktienanlage können die Tarifvertragsparteien durch Vereinbarung abweichen. Bei langfristigem Anlagehorizont (Verwendung vor Bezug von Altersrente) ist auch ohne tarifvertragliche Regelung eine höhere Aktienquote möglich.

Insolvenzschutz

Wertguthaben müssen vor Insolvenz geschützt werden. Erstmalig ist zu diesem Zweck ein Qualitätsstandard vorgeschrieben. So werden die Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben beispielsweise durch eine doppelhändige Treuhand (sog. CTA-Modell) für den Fall der Insolvenz zu schützen. Sicherungsmodelle wie Patronatserklärungen (eine besondere Form der Bürgschaft) sind ausgeschlossen. Darüber hinaus wird die Einhaltung der Vorgaben von der Deutschen Rentenversicherung bei der Betriebsprüfung der Arbeitgeber kontrolliert. Stellen die Betriebsprüfer einen mangelnden Insolvenzschutz fest und hilft der Arbeitgeber diesem innerhalb von zwei Monaten nicht ab, ist die Vereinbarung unwirksam und muss rückabgewickelt werden.

Dann sind Steuern und Abgaben sofort fällig. Zudem kann der Arbeitnehmer die Vereinbarung für ein Wertguthaben kündigen, wenn der Arbeitgeber ihm nicht einen geeigneten Insolvenzschutz nachweist.

Zwei Hinweise sind aktuell von besonderer Bedeutung:

1. Portabilität (ab 01.07.2009): Arbeitnehmer, die zu einem anderen Arbeitgeber wechseln, der keine Möglichkeit zur Übertragung von Wertguthaben bietet, können ihr Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Das soll eine von Arbeitgebern unabhängige Lebensarbeitszeitplanung ermöglichen.
2. Betriebliche Altersvorsorge: Wertguthaben sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln, ist seit Inkrafttreten von Flexi II nicht mehr möglich.



■ Anerkennung von Überstunden bei Betriebsratssitzungen?

Sicherlich hatten Sie auch schon die eine oder andere Diskussion mit Ihren Betriebsräten, wenn die Sitzungen durch verlängerte Reisezeiten mehr Zeit in Anspruch nahmen. Das LAG München hat hier nun Klarheit geschaffen: Auch wenn Betriebsratssitzungen eines Großunternehmens an unterschiedlichen Orten stattfinden, wodurch die Regelarbeitszeit stets überschritten wird, so haben Betriebsratsmitglieder keinen Anspruch darauf, dass ihnen auch die „Überstunden“ gutgeschrieben werden. Dies jedenfalls dann nicht, wenn die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebs bei Dienstreisen ebenfalls nur die Regelarbeitszeit angerechnet bekommen. Das Landesarbeitsgericht München argumentiert, dass Betriebsräte, die ein Ehrenamt ausüben, gegenüber ihren Kollegen nicht besserzustellen seien, da sie nicht begünstigt werden dürfen.

■ Kurzarbeit: Welche weiteren Erleichterungen gibt es?

Nach aktuellen Beschlüssen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kann Kurzarbeitergeld für Mitarbeiter jetzt für einen noch längeren Zeitraum beantragt werden. Hinzu kommen weitere finanzielle und bürokratische Entlastungen.

Im Einzelnen ist mit folgenden Verbesserungen zu rechnen.

1. Bezug von Kurzarbeitergeld verlängert

Bereits zum 01.02.2009 wurde die Bezugsmöglichkeit für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 18 Monate verlängert. Nun wurde eine Verlängerung um weitere sechs Monate beschlossen. Besteht also vor dem 31.12.2009 ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, können Mitarbeiter jetzt bis zu 24 Monate Kurzarbeitergeld beziehen.

2. Keine Sozialversicherungsbeiträge

Wird die Kurzarbeit im Unternehmen bereits seit sechs Monaten geleistet, werden dem Unternehmen am dem 7. Monat die Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Dies gilt für jede Kurzarbeit, die ab dem 01.01.2009 eingeführt wurde. Für die ersten sechs Monate erstattet die zuständige Arbeitsagentur weiterhin die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Im Fall der Weiterbildung bleibt es ebenfalls bei der Erstattung aller Beiträge.

3. Weniger Bürokratie

Möchte das Unternehmen die Kurzarbeit unterbrechen, musste bisher bei deren Fortsetzung ein neuer Antrag gestellt werden. Auch das wurde teilweise geändert. Bei Unterbrechung der Kurzarbeit während des Bewilligungszeitraums in einzelnen Betriebsteilen ist kein neuer Antrag mehr nötig.

Beispiel: Im Unternehmen wird Kurzarbeit in der Fertigungsabteilung für insgesamt 18 Monate angeordnet. Nach sechs Monaten bekommt die Firma neue Aufträge und die Kurzarbeit wird für zwei Monate unterbrochen. Anschließend wird die Kurzarbeit fortgesetzt.



■ „ELENA“ kommt!

Das **Elena-Verfahren** (elektronischer Entgeltnachweis) ist ein Verfahren, mit dem zukünftig Einkommensnachweise elektronisch mit Hilfe einer Chipkarte mit integriertem Zertifikat zur Erstellung qualifizierter elektronischer Signaturen erbracht werden sollen. Das Verfahren beinhaltet die geplante zentrale Speicherung von Arbeitnehmerdaten und die Nutzung dieser Daten durch die Agenturen für Arbeit und weitere Stellen.

Der ursprüngliche Begriff JobCard wurde in der Kommunikation mittlerweile durch die Formulierung Elena - für "elektronischer Entgeltnachweis" (ELENA-Verfahren) - ersetzt (zwischenzeitlich war auch vom elektronischen Einkommensnachweis die Rede). Elena kennzeichnet ein Verfahren, welches die Chipkarte von Drittanbietern, die über die Zertifikatsidentifikationsnummer dem Teilnehmer zugeordnet wird, als Schlüssel verwenden soll.

Die JobCard war Teil des Aktionsprogramms Informationsgesellschaft Deutschland 2006 der rot-grünen Bundesregierung unter Gerhard Schröder. Das JobCard-Konzept geht auf einen Vorschlag der so genannten Hartz-Kommission und auf Forderungen von Arbeitgeberverbänden zurück. Danach sollen bestimmte Arbeitnehmerdaten, die für die Entscheidung über Ansprüche auf Arbeitslosengeld und andere Leistungen benötigt werden – beispielsweise über Beschäftigungszeiten und Höhe des Entgelts – zukünftig befristet bei einer zentralen Stelle gespeichert werden. Die Agenturen für Arbeit könnten dann bei Bedarf unmittelbar auf diese Daten zugreifen. Eine Anfrage beim jeweiligen Arbeitgeber würde sich erübrigen. Zudem müssten die Arbeitgeber die Bescheinigungen nicht mehr archivieren und die bislang bei der Datenübermittlung entstehenden Medienbrüche würden vermieden.

Um einen Missbrauch der zentral gespeicherten Daten zu verhindern, soll der Zugriff nur mit Zustimmung des jeweiligen Arbeitnehmers erfolgen. Hieran wird derzeit noch mit erheblichem Aufwand gearbeitet.

Die Arbeitgebermeldung startet am 1. Januar 2010. Im Bundesgesetzblatt wurde am 1. April 2009 das Gesetz veröffentlicht. Ab 2012 sollen verpflichtend die Bescheinigungsabrufe starten.

An dieser Stellen möchten wir nur diesen kurzen Hinweis geben und werden in unserer Jahresabschlussinformation dann detaillierter in die Thematik einsteigen.

■ Einsatz von Aushilfen, Schülern und Studenten

Immer häufiger bedienen sich Unternehmen in den Ferienzeiten oder schulbegleitend des Einsatzes von Schülern und Studenten. Und immer wieder kommen hier die Fragen auf, welche Besonderheiten dabei zu beachten sind?

Auf klare schriftliche Vereinbarungen über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, über die Art der Tätigkeit sowie die Vergütung und über weitere Einzelheiten sollte unbedingt geachtet werden. Arbeitsverträge mit unter 18-jährigen sind nur mit Einwilligung des gesetzlichen Vertreters, im Regelfall der Eltern, wirksam. Daher sollte der Arbeitsvertrag von den Eltern mit unterzeichnet werden.

Das Arbeitsverhältnis sollte befristet abgeschlossen werden. Eine solche Befristung bedarf zu ihrer Wirksamkeit unbedingt der schriftlichen Vereinbarung **VOR** der Arbeitsaufnahme. Bei der erstmaligen Beschäfti-

gung eines Schülers oder Studenten ist der Abschluss eines sachgrundlosen befristeten Vertrages problemlos möglich. Sofern die Aushilfe schon früher einmal im Unternehmen tätig war, scheidet eine Befristung ohne Sachgrund aus. Hier empfiehlt sich der Sachgrund der Vertretung. Dieser sollte dann auch in dem Vertrag ausdrücklich angegeben werden. Sollte die Befristung doch einmal unwirksam sein, so dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zu beenden. Das Kündigungsschutzgesetz greift nicht, wenn das Aushilfsverhältnis noch keine 6 Monate bestanden hat, was bei einer Aushilfsbeschäftigung meist der Fall ist.

Dringend ist hierbei immer die Beachtung der Jugendschutzbestimmungen:

Schüler, die noch keine 15 Jahre alt sind, dürfen nicht beschäftigt werden. Sind sie über 15 Jahre alt und unterliegen sie nicht mehr der Vollzeitschulpflicht, dürfen sie bis zu acht Stunden täglich bzw. 14 Stunden pro Woche arbeiten. Schüler mit Vollzeitschulpflicht über 15 Jahre dürfen vier Wochen im Jahr während der Schulferien arbeiten.

Die Vollzeitschulpflicht dauert neun Jahre ab Schuleintritt, bei Nichterreichen des Hauptschulabschlusses verlängert sich die Schulpflicht in der Regel um ein Jahr.

Grundsätzlich ist die Ferienaushilfe wie jeder Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig. Eventuell sind hier aber die gesetzlich möglichen Erleichterungen durch die Nutzung von kurzfristigen oder geringfügigen Beschäftigungen möglich.

Ein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung ist für beide Arten voll gewährleistet. Dies ist besonders wichtig für den Fall, dass dem Ferienmitarbeiter im Betrieb oder auf dem Weg dorthin etwas zustößt.

Vorsicht: Bei der Beschäftigung von ausländischen Schülern und Studenten sind zusätzlich die Erfordernisse einer Aufenthaltserlaubnis bzw. Arbeitserlaubnis zu beachten.





■ Lohnnachweis für die Unfallversicherung

Seit 1. Januar 2009 sind bei Entgeltmeldungen auch die Daten zur Unfallversicherung mit anzugeben. Aus diesen gemeldeten Daten wird die Rentenversicherung ab 2010 einen maschinellen Lohnnachweis erzeugen und an die Berufsgenossenschaft übermitteln. Für Arbeitgeber entfällt aber erst ab 2012 die Pflicht zur Abgabe des Lohnnachweises.

Mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz hat die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) die Aufgabe erhalten, nach Eingang der Jahresmeldung die Unfallversicherungsdaten pro Arbeitgeber zusammenzufassen und an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu übermitteln (§28 a Abs. 3a SGB IV). Erstmals in 2010 wird dieser Lohnnachweis – neben den für die Beitragsberechnung bis 2011 maßgebenden vom Arbeitgeber weiterhin zu erstellenden Lohnnachweise - für das Kalenderjahr 2009 maschinell erzeugt und enthält folgende Angaben:

- Umlagejahr
- Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers
- Mitgliedsnummer des Unternehmens
- Gefahrtarifstelle(n)
- kumuliertes Arbeitsentgelt je Gefahrtarifstelle
- kumulierte Arbeitsstunden je Gefahrtarifstelle
- Anzahl der Versicherten im Umlagejahr

Um das gesamte unfallversicherungspflichtige Arbeitsentgelt des jeweiligen Kalenderjahrs im Lohnnachweis abzubilden, werden neben den Angaben aus den Jahresmeldungen auch die Unfallversicherungsdaten der Abmeldungen und Unterbrechungsmeldungen herangezogen.

Achten Sie also dringend darauf, die richtigen Werte in Ihrem Gehaltsprogramm zu erfassen oder an Ihren Abrechner zu melden, damit die Meldung funktioniert. Erstellen wir für Sie die Abrechnung, übernehmen wir dies selbstverständlich für Sie.

■ Hinweis des Arbeitgebers bei Kündigungen

Bislang sah § 37 b SGB III vor, dass der Arbeitssuchende sich frühzeitig bei der zuständigen Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden hat.

Diese Regelung wurde nun in § 38 Abs. 1 SGB III getroffen. Hier sind im Vergleich zur bisherigen Regelung weitergehende dargestellt. Hinzu kommt, dass Arbeitssuchende von nun an für die Dauer von bis zu zwölf Wochen von der Arbeitsvermittlung ausgeschlossen werden können, sollten sie ihren Pflichten nicht nachkommen, § 38 Abs. 3 SGB III.

Sie sollten hier also sehr eindeutig vorgehen; nachfolgendes Formulierungsbeispiel gibt Ihnen Hilfestellung hierzu:

„Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gemäß § 38 SGB III verpflichtet sind, sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden und auch selbst aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen; ansonsten müssen Sie mit Nachteilen beim Bezug von Arbeitslosengeld rechnen.“



■ Steuerklassenwechsel für mehr Elterngeld ist nun erlaubt

Bei Arbeitnehmern wird das maßgebliche Einkommen auf Grundlage der Lohnbescheinigungen des Arbeitgebers ermittelt. Einige Arbeitnehmer kamen nun auf die Idee, durch geschickte Steuerklassenwechsel das Elterngeld zu erhöhen.

Als Beispiel sei berechnet, dass dies beim Wechsel von der Steuerklasse V zu III monatlich 560,11 EUR mehr Elterngeld bringen kann, bei einem Wechsel von IV zu III sind es immerhin noch 224,36 EUR. Bei einem Bezug von Elterngeld über 12 Monate sprechen wir hier von einer Gesamtsumme von 6.721,32 EUR bzw. 2.692,32 EUR.

In der Vergangenheit wurde der Wechsel der Lohnsteuerklasse III von der Eltern-geldstelle nur anerkannt, wenn dadurch ein steuerlicher Vorteil entstand. Gerade bei den Wechseln von IV oder V in III erhöht sich die steuerliche Gesamtbelastung aber zunächst. Durch die erwähnte deutliche Erhöhung des Eltern-geldes kann dies aber durchaus lukrativ sein.

Hinweis: Machen Sie die Arbeitnehmer, die Sie diesbezüglich ansprechen, darauf aufmerksam, dass der andere Ehepartner nach dem Wechsel ein niedrigeres Nettoeinkommen erzielt und Lohnersatzleistungen damit für ihn niedriger ausfallen. Es muss immer die Gesamtheit der Themenstellungen berücksichtigt werden.

■ **Betriebsveranstaltungen bieten viele Gestaltungsspielräume**

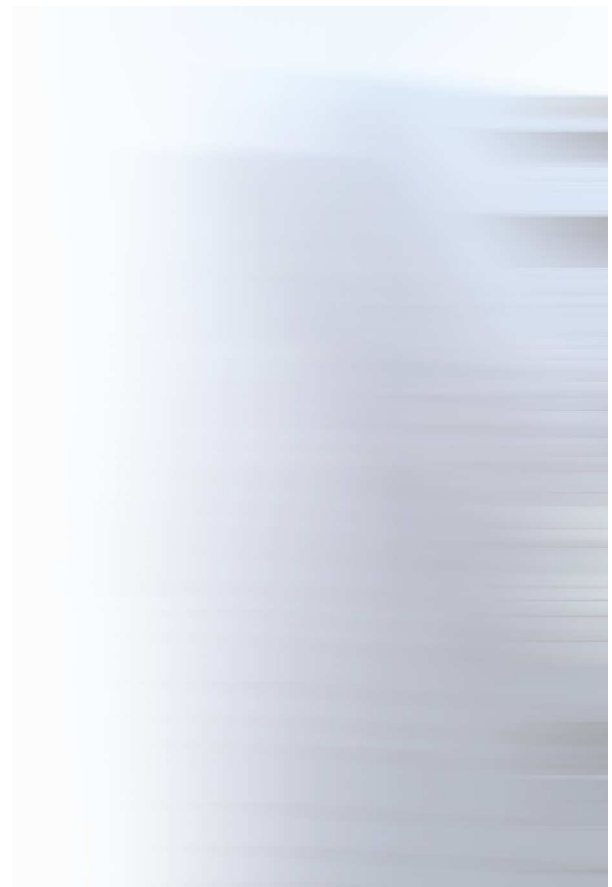
Die lohnsteuerrechtliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen führt in der Praxis immer wieder zur Diskussionen.

Beachten Sie: liegt keine Betriebsveranstaltung vor, kann weder die Freigrenze für die Steuerfreiheit noch bei Überschreiten die Lohnsteuerpauschalierungen in Anspruch genommen werden.

Betriebsveranstaltungen sind generell Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und ALLEN Betriebsangehörigen offen stehen. So sind Abendveranstaltungen nur für Vertrieb oder Führungskräfte keine steuerbegünstigte Betriebsveranstaltung.

Einzige Ausnahme bildet hier die sogenannte „vertikal“ organisierte Abteilungsveranstaltung für eine Organisationseinheit. Vertikal deshalb, weil daran alle teilnehmen dürfen, vom Arbeiter bis zur Führungskraft.

Eine Betriebsveranstaltung darf maximal 2 x im Jahr stattfinden, jede weitere wird automatisch steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann jedoch entscheiden, welche der Veranstaltungen als Betriebsveranstaltung deklariert wird. Dieses Wahlrecht kann auch nachträglich ausgeübt werden. Der betriebliche Zweck muss immer im Vordergrund stehen und die Veranstaltung sollte nicht mehr als zwei Tage dauern. Mit bis zu 110 EUR pro Teilnehmer bleibt die Veranstaltung steuerfrei.





www.auren.de

GARMISCH-PARTENKIRCHEN · Bahnhofstraße 35 · Telefon 08821 58047 · Telefax 08821 74634 · info@gap-auren.de
LEIPZIG · Alter Amtshof 2-4 · Telefon 0341 14934-0 · Telefax 0341 14934-50 · info@lpz-auren.de
MÜNCHEN · Haidelweg 48 · Telefon 089 829902-0 · Telefax 089 829902-99 · info@muc-auren.de
REUTLINGEN · Kaiserstraße 28 · 07121 3442-10 · Telefax 07121 3442-19 · info@rtg-auren.de
ROTTENBURG · Wilhelm-Maybach-Straße 11 · Telefon 07472 9845-0 · Telefax 07472 9845-99 · info@rtg-auren.de
TÜBINGEN · Gartenstraße 5 · Telefon 07071 5699-60 · Telefax 07071 5699-69 · info@tue-auren.de
WALDSHUT-TIENGEN · Untere Haspelstraße 30 · Telefon 07751 8740-0 · Telefax 07751 8740-20 · info@wt-auren.de