



INHALT



- Betriebsbedingte Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Netto-Optionen zur Fahrtkostenerstattung
- Betriebliche Altersvorsorge und Haftung für Fehlbeträge
- AGG: Entschädigung bei Nichtbesetzung der Stelle
- Kündigung minderjähriger Auszubildender
- Annahmeverzug
- Verspätete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Rückzahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers
- Verlängerung Elternzeit
- Kündigung Elternzeit und sozialversicherungsrechtliche Nachteile
- BAV-Formulare auf Knopfdruck
- ELStAM – Pflichten Arbeitnehmer
- Lohnsteuer-Anmeldung nur noch mit Authentifizierung
- Neuregelung 450 EUR Jobs
- SV Grenzen und Sätze 2013
- Erstattungsanträge bei Entgeltfortzahlung

■ **Betriebsbedingte Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Transfermaßnahmen versus „Turboprämien“**

Der Aufschwung der wirtschaftlichen Entwicklung in einigen Bereichen geht wieder zurück und Sozialplanverhandlungen, Interessenausgleiche sowie Aufhebungsvereinbarungen beschäftigen uns sowohl im letzten Quartal 2012 als auch im ersten Quartal 2013 wieder verstärkt.

Oftmals schätzen wir uns als Arbeitgeber glücklich, wenn die Mitarbeiter das Unternehmen so schnell wie möglich verlassen. Um das Ziel zu erreichen, zahlen Firmen den zu kündigenden Mitarbeitern oftmals so genannte „Turboprämien“.

Hierbei ist aber Vorsicht geboten: Bei Annahme dieser Zahlungsangebote und damit vorfristigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist erhalten die meisten Mitarbeiter eine Sperre von der Bundesagentur für Arbeit. Die Sperrzeit für Arbeitslosengeld von zwölf Wochen wegen Arbeitsaufgabe gilt nach Ansicht des Landessozialgericht Hessen auch dann, wenn mit dem Abschluss eines Auflösungsvertrags eine höhere Abfindung verbunden ist, als bei einer späteren betriebsbedingten Kündigung mit Sozialplan zu erwarten wäre.

Schnelle und vor allem problemfreie Beendigungen sind immer noch am besten über die rasche „Vermittlung“ in neue Arbeitsverhältnisse zu erreichen. Hier kann durch Unterstützung von Transferagenturen, wie dies auch AUREN anbietet, und die Nutzung von Transfermaßnahmen wie Bewerbertrainings oder EDV-Seminaren eine deutliche Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt erzielt werden und darüber hinaus je Mitarbeiter eine finanzielle Förderung von bis zu 2.500 EUR geltend gemacht werden.

Gerne erläutern wir Ihnen Details in einem persönlichen Gespräch, da diese Schritte sorgfältig geplant werden müssen.

■ **Netto-Optionen zur Fahrtkostenerstattung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber**

Die Option der Nutzung von Nettolohnzahlungen wurde in den letzten Monaten verstärkt wahrgenommen. Diese werden zahlreich beworben und dabei haben sich sogar einzelne Verkaufskonzepte entwickelt. Diese Themen sollten immer unter zwei Gesichtspunkten betrachtet werden:

1. eine genaue Prüfung bzw. Freigabe durch die zuständigen Finanzämter, um sicherzustellen, dass z. B. Bruttoentgeltumwandlungen in der gewählten Form wirklich zulässig sind.

2. eine arbeitsrechtlich korrekte Umsetzung der vereinbarten Absprachen, die vor allem auch Folgewirkungen umfasst. D. h. die berücksichtigt, was in der Zukunft geschieht, wenn z. B. die Steuerfreiheit entfällt.

Jobtickets

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Fahrtkostenersatz durch Überlassung von Jobtickets für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit 15 %. Dies hat als positiven Effekt für den Arbeitgeber die Sozialversicherungsfreiheit und für den Arbeitnehmer die netto Zahlung der Fahrtkostenerstattung zur Folge.

Daneben können Arbeitgeber bei Überlassung eines Jobtickets die Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR monatlich oder den Rabattpflichtbetrag nutzen und so die Überlassung gänzlich steuerfrei stellen. Selbst bei diesem vermeintlich einfachen Sachverhalt sind aber alle Rahmenbedingungen genau zu prüfen. Probleme bei der Nutzung der Sachbezugsfreigrenze würde nämlich z. B. die Gewährung eines Jobtickets als Jahreskarte machen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hatte mit einem Verkehrsbund eine Vereinbarung über die Ausgabe von Jobtickets für seine Arbeitnehmer abgeschlossen. Die Jobtickets wurden als Jahreskarte an die Arbeitnehmer ausgegeben. Die Arbeitnehmer mussten einen monatlichen Eigenanteil an den jeweiligen Verkehrsbetrieb zahlen. Zusätzlich zahlte der Arbeitgeber an die Verkehrsbetriebe einen monatlichen Zuschuss pro Arbeitnehmer und behandelte diesen Zuschuss als steuerfreien Sachbezug.

Die Lohnsteuerprüfung ließ dies nicht zu und argumentierte, dass die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR überschritten ist, da der geldwerte Vorteil aus der verbilligten Überlassung der Jahreskarten den Arbeitnehmern einmalig im Zeitpunkt der Ausgabe der Tickets und nicht monatlich zufließt.

Anschaffung von Autos im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung

Manche Firmen gehen einen Schritt weiter und bieten ihren Mitarbeitern den „Erwerb“ eines Firmenwagens an, da die Unternehmen häufig sehr gute Leasingkonditionen realisieren können. Der Arbeitnehmer seinerseits kann diese nutzen und die monatliche Leasinggebühr in Form einer Bruttoentgeltumwandlung finanzieren; also nicht wie bei privatem Leasing dies aus dem Netto zu finanzieren.

Diese Möglichkeiten sind steuerlich korrekt, bedürfen aber auch hier einer klaren vertraglichen Komponente, um vor allem zukünftige Unklarheiten abzusichern:

Was geschieht, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlassen möchte, wie erfolgt dann die anschließende Verrechnung etc.



■ Betriebliche Altersvorsorge und Haftung für Fehlbeträge: Arbeitgeber muss für Kürzungen einstehen

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Mitarbeitern die Nutzung einer betrieblichen Altersvorsorge-Option anzubieten. Sollten Unternehmen dabei keine eigenen Angebote vorlegen, so kann der Mitarbeiter selbst eine Möglichkeit vorschlagen, die der Arbeitgeber annehmen muss und damit eventuell in die Haftung gerät, die ihm bei der Vertragszusage gar nicht bewusst waren.

Eigene Modelle können aber auch ihre Fallen haben: Haben Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollen, und macht die Kasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen, müssen Arbeitgeber für diese Kürzungen einstehen. Das gilt auch, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über den Arbeitgeber, sondern über einen der in § 1b Abs. 2 – 4 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge) genannten Versorgungsträger erfolgt. Von dieser „Einstandspflicht“ können Arbeitgeber sich gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG nicht befreien.

Konzepte für betriebliche Altersvorsorge sollten daher immer sehr genau insbesondere in der Wahl der Durchführungswege geprüft werden und alle Abläufe soweit möglich im Rahmen einer eindeutigen Versorgungsordnung definiert werden.

■ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Entschädigung auch bei Nichtbesetzung der Stelle

War das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) anfangs ein gewisses Schreckgespenst, ist es mittlerweile für viele in den Hintergrund gerückt. Gerade im Bereich der Stellenausschreibung und -neubesetzung bringt es aber immer wieder neue Herausforderungen mit sich.

Wird z. B. in einer Stellenausschreibung ausdrücklich ein „Mitarbeiter zwischen 25 und 35 Jahren“ gesucht, liegt eine Diskriminierung älterer Bewerber wegen ihres Alters vor. Ein Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf Entschädigung kann der Arbeitgeber nicht mit der Begründung ablehnen, er habe gar keinen neuen Mitarbeiter eingestellt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 23.08.2012 entschieden. Für einen Entschädigungsanspruch komme es nicht darauf an, ob die ausgeschriebene Stelle auch besetzt werde.

Ob dem Bewerber ein Entschädigungsanspruch zusteht, muss im Einzelfall entschieden werden. Kriterien sind dabei unter anderem, ob der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war und ob er wegen seines Alters nicht eingestellt wurde.

Praxistipp: Stellenausschreibungen sollten unbedingt so formuliert werden, dass Eingrenzungen des Bewerberkreises durch die im AGG genannten Kriterien (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) unterlassen werden bzw. nur dann vorgenommen werden, wenn es hierfür einen nach dem AGG anerkannten Rechtfertigungsgrund gibt.

■ Kündigung minderjähriger Auszubildender

Leider kommt es immer wieder vor, dass minderjährigen Auszubildenden im Betrieb in der Probezeit wieder gekündigt werden soll.

Laut aktueller Rechtsprechung reicht es aus, wenn die, einem in seiner Geschäftsfähigkeit eingeschränkten, weil minderjährigen Auszubildenden zugestellte Kündigung in dem Willen abgegeben wurde, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht. Wohnt der Jugendliche noch bei seinen Eltern, kann man davon ausgehen, dass diese die Kündigung erhalten, wenn der Arbeitgeber diese in den gemeinsamen Briefkasten geworfen



oder das Kündigungsschreiben per Post zustellen lassen hat. Damit haben Sie die Kündigung wirksam erklärt. Das gilt auch dann, wenn die Eltern verreist sind und erst später von der Kündigung erfahren.

BAG gibt Richtung vor

Einen Fall hierzu hatte Ende 2011 das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden. Dabei ging es um einen 17-jährigen Azubi, dem am letzten Tag seiner vertraglich vereinbarten Probezeit gekündigt wurde. Das entsprechende Schreiben wurde dem Jugendlichen per Post zugestellt, erreichte seine Eltern wegen einer Reise aber erst vier Tage später. U. a. das nutzten die Eltern, um gegen die Kündigung vorzugehen. Das BAG sah allerdings kein Verschulden beim Arbeitgeber und erklärte die Kündigung für wirksam. Aus Sicht der Richter konnte der Arbeitgeber davon ausgehen, dass das Schreiben den Auszubildenden und seine Eltern unter normalen Umständen rechtzeitig erreicht.

■ Annahmeverzug – ein Begriff, der häufig verwendet wird, aber vielen unklar ist

Der Annahmeverzug liegt vor, wenn der Gläubiger die Leistung des Schuldners, die möglich gewesen wäre und vertragsgemäß angeboten wurde, nicht rechtzeitig zum Leistungszeitpunkt annimmt.

Befindet sich ein Arbeitgeber im „Annahmeverzug“, kann das bedeuten, dass Lohn ohne Gegenleistung gezahlt werden muss. Für viele Unternehmen bedeutet die Zahlung von Verzugslohn eine schwere finanzielle Last. Wir zeigen Ihnen Wege aus dem Annahmeverzug heraus:

Voraussetzung eines jeden Annahmeverzugs ist zunächst ein wirksames Arbeitsverhältnis. In Annahmeverzug geraten Arbeitgeber dann, wenn sie eine angebotene Leistung nicht annehmen. Dies geschieht im Arbeitsverhältnis z. B., indem der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz erscheint und die vereinbarte Tätigkeit aufnimmt. Es gibt aber Sachverhalte, wonach ein Annahmeverzug auch ohne Angebot eintreten kann, häufig im Zusammenhang mit einer Kündigung.

Grundsätzlich gilt: Kündigen Sie einem Mitarbeiter fristgemäß, kommen Sie während der laufenden Kündigungsfrist nicht in Annahmeverzug. Der gekündigte Arbeitnehmer muss weiter täglich zur Arbeit erscheinen und seine Arbeitskraft anbieten. Voraussetzung ist natürlich, dass der Mitarbeiter leistungsfähig, also z. B. nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist oder der Befristung muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber weder tatsächlich noch wörtlich ein Arbeitsangebot machen. Ist die Kündigung unwirksam, kommt der Arbeitgeber damit quasi automatisch in Annahmeverzug.

Freistellung

Ein tatsächliches oder wörtliches Angebot ist auch dann nicht geboten, wenn Sie unmissverständlich mitgeteilt haben, dass Sie den Arbeitnehmer auf keinen Fall mehr beschäftigen, z. B. bei einer Freistellung. In diesem Fall haben Sie den Annahmeverzug bewusst in Kauf genommen.

Ende des Annahmeverzugs

Der Annahmeverzug endet erst, wenn das Arbeitsverhältnis wirksam beendet ist. Dies kann auch durch Vertragsaufhebung oder einen Vergleich passieren.

Unwirksame Kündigung

Haben Sie eine unwirksame Kündigung erklärt, sind Sie angehalten, den Mitarbeiter zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern. Das gilt auch dann, wenn Sie einem Kündigungsschutzprozess unterliegen. Ihr Mitarbeiter muss nicht von sich aus nachfragen, wo und wann er zur Arbeitsaufnahme erscheinen soll. Es liegt an Ihnen, zur Vermeidung weiteren Annahmeverzugs den Arbeitnehmer durch Zuweisung von Arbeit zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern und klarzustellen, dass Sie an der Kündigung nicht mehr festhalten. Deshalb sind quasi befristete Beschäftigungen bis zum Abschluss eines Verfahrens oder Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses nicht geeignet, den Verzug zu beenden.

Betriebsübergang

Haben Sie einen Betrieb erworben und befand sich der vorherige Betriebsinhaber in Annahmeverzug, ändert der Betriebsübergang daran nichts. Eine Kenntnis Ihrerseits vom Verzug ist nicht erforderlich. Sie sollten sich daher bei Erwerb eines Unternehmens immer auch über mögliche Annahmeverzugstatbestände erkundigen.

Umdeutung

Ist eine unwirksame fristlose Kündigung ausgesprochen und kann diese in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, endet der Verzug spätestens mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Fordern Sie den Arbeitnehmer auf, die Arbeit bis zu diesem Zeitpunkt wieder aufzunehmen, können Sie den Verzug vorher stoppen. Je nach Länge der Kündigungsfrist kann sich das lohnen. Während der Zeit einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers besteht kein Annahmeverzug. Problematisch wird die Arbeitsunfähigkeit allerdings nach Ablauf der Kündigungsfrist oder Befristung. Ab diesem Zeitpunkt besteht keine Verpflichtung der Mitteilung über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Sie geraten also in Annahmeverzug, ohne dass Ihnen dies bekannt ist.

Zum Annahmeverzugslohn gehören auch

- Verdiensterhöhungen,
- Zuschläge bei Mehrarbeit,
- Zuschläge bei Nacht- und Wechselschichten,
- Erschwerniszulagen,
- Sozial- und Funktionszulagen,
- Gratifikationen und
- Sachleistungen, soweit sie Lohnbestandteil sind (z. B. Hausmeisterwohnung, Pkw zur privaten Nutzung).



Annahmeverzugslohn minimieren

Meist ist der Arbeitgeber darauf angewiesen, den Annahmeverzugslohn zu minimieren. Prinzipiell muss sich der Arbeitnehmer das anrechnen lassen, was er infolge der Nichtleistung der Arbeit erspart, anderweitig erwirbt oder böswillig unterlässt zu erwerben. Die Anrechnung anderweitigen Verdienstes erfolgt nur hinsichtlich der frei werdenden Arbeitskraft. Muss der Arbeitgeber z. B. einer Teilzeitkraft Verzugslohn zahlen und ist diese zuvor schon einer weiteren Teilzeitbeschäftigung nachgegangen, wird dieser Verdienst nicht auf den Verzugslohn angerechnet. Gleiches gilt für das Entgelt sonstiger Nebenbeschäftigungen, denen der Arbeitnehmer nachgegangen ist und immer noch nachgeht. Ansonsten erfolgt die Anrechnung des Zwischenverdienstes im gesamten Annahmeverzugszeitraum. Der Arbeitnehmer soll nicht schlechter dastehen, aber auch keinen Gewinn aus dem Annahmeverzug erzielen.

Erlangt der Arbeitnehmer in der ersten Zeit des Annahmeverzugs gar keinen Verdienst, kann dann aber seine Arbeitskraft gewinnbringender als bei seinem bisherigen Arbeitgeber einsetzen, kommt diesem das zugute, da der höhere Verdienst auf den gesamten Zeitraum des Verzugs angerechnet wird. Hinsichtlich der Höhe des anrechenbaren Verdienstes hat der Arbeitgeber gegenüber dem ausgeschiedenen Mitarbeiter einen Anspruch auf Auskunft, der auch einklagbar ist. Anzurechnen ist auch, was der Arbeitnehmer durch Nichterbringen seiner Arbeitsleistung erspart hat. Dies kann sich auf Fahrtkosten oder Arbeitskleidung und ggf. Material und Werkzeug beziehen.

Prozessarbeitsverhältnis

Nach einer Kündigung ist zu überlegen, ob man einem Mitarbeiter bis zum Ende eines möglichen Gerichtsverfahrens ein „Prozessarbeitsverhältnis“ anbieten. Der Annahmeverzug besteht zwar trotzdem, aber der im „Zwischenverdienst“ erworbene Lohn ist auf den Verzugslohn anrechenbar. Ist die angebotene Arbeit des Arbeitgebers für den Mitarbeiter nicht gänzlich unzumutbar, muss er das Angebot annehmen, weil ihm sonst vorgeworfen werden könnte, er unterlasse böswillig, einen Verdienst zu erzielen.

Vorsicht: Bei fristlosen Kündigungen macht das keinen Sinn. Das Arbeitsverhältnis wurde beendet, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Bei einer Weiterbeschäftigung würde man hier seine eigene Argumentation ad absurdum führen. Aus diesen Gründen kommt auch nach einer verhaltensbedingten Kündigung ein Prozessarbeitsverhältnis nicht in Frage.

Im Falle von betriebsbedingten Kündigungen gilt es, aufzupassen. Es können nur vorübergehende Arbeiten angeboten werden und nicht solche, die auf Dauer angelegt sind, da sonst die betriebsbedingte Kündigung ja nicht notwendig wäre. Tritt der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle an und will dort bleiben, endet der Annahmeverzug.

Zum Annahmeverzugslohn gehören nicht

- Spesen,
- Tagegelder,
- Schmutzzulagen,
- Aufwandsentschädigungen, soweit nicht pauschaliert und
- Essensgeldzuschüsse, soweit nicht pauschaliert.



■ Verspätete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Was tun?

Ist ein Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, muss er seinem Arbeitgeber dies mitteilen. Die Mitteilungspflicht umfasst auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Übersteigt diese drei Kalendertage, muss der Mitarbeiter eine

ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorlegen. Dem Arbeitgeber ist es erlaubt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Sollte ein Mitarbeiter die ärztliche Bescheinigung schuldhaft nicht vorgelegt haben, darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern. Das Entgelt muss erst nach Vorlage der Krankmeldung nachgezahlt werden. Dabei ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, Nachweise darüber zu erbringen, dass er die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht früher beibringen konnte. Die Vorlage reicht aus.

Folgebescheinigung

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, muss der Mitarbeiter eine neue Bescheinigung vorlegen. Allerdings muss die Verlängerungsbescheinigung nicht unverzüglich oder innerhalb einer bestimmten Frist vorgelegt werden. Aber der Arbeitgeber ist berechtigt, von dem in der ursprünglichen Bescheinigung angegebenen Ende der Arbeitsunfähigkeit auszugeben und die weitere Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, bis eine Fortsetzungsbescheinigung vorliegt.

Ruhen des Krankengeldanspruches

In der Regel wird Krankengeld erst nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer gezahlt. Während der Zeit der Entgeltfortzahlung ruht der Krankengeldanspruch. Es gibt aber Fälle, in denen – zumindest zunächst – eine Entgeltfortzahlung nicht erfolgt. So z. B. bei Neuantritt eines Arbeitsverhältnisses; hier entsteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Wir sprechen hier von einer vierwöchigen Wartezeit.

Tritt während dieser Wartezeit Arbeitsunfähigkeit ein, besteht ein Anspruch auf Krankengeld. Eine Anrechnung der während der Wartezeit zurückgelegten Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den nach der Wartezeit bestehenden Entgeltfortzahlungsanspruch erfolgt nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat hier ausdrücklich entschieden, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch nach Ablauf der vierwöchigen Wartezeit für die volle Bezugsdauer, also für sechs Wochen, besteht.

Der Anspruch auf Krankengeld während der Wartezeit ruht allerdings, solange die Arbeitsunfähigkeit der Krankenkasse nicht gemeldet wird. Dies gilt nicht, wenn die Meldung innerhalb einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erfolgt.

Hinweis: Krankengeld wird ab dem Tage gezahlt, der dem Tag der ärztlichen Feststellung folgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer nimmt am 02.10.2012 eine Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber, der Meyer AG, auf. Am 19.10.2012 erkrankt er „arbeitsunfähig“. Die ersten vier Wochen der Beschäftigung enden am 29.10.2012. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht erst ab dem 30.10.2012 (wenn bis dahin noch Arbeitsunfähigkeit vorliegt).

Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Was geschieht, wenn sich ein Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland befindet? Der Arbeitnehmer hat hier Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber und seiner gesetzlichen Krankenkasse; so muss er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort auf schnellstmöglichem Weg mitteilen. Es ist im Einzelfall zu beurteilen, welches die schnellstmögliche Übermittlungsart ist. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten muss dabei der Arbeitgeber tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch diese über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

■ Rückzahlungsverpflichtungen eines Arbeitnehmers

Es gibt Umstände, die dazu führen können, dass nicht der Arbeitgeber dem Mitarbeiter etwas zahlen muss, sondern anders herum. Hierbei kann es sich z. B. um die Rückzahlung „überzahlten“ Lohns, die Erstattung von Ausbildungskosten oder die Rückzahlung von Darlehen handeln.

Übernahme von Fortbildungskosten

Wenn Arbeitgeber Aus- und Fortbildungskosten in ihre Mitarbeiter investieren und diese Kosten nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters zurückfordern, führt dies oft zu Auseinandersetzungen. Denn je nach Qualifikation, die ein Arbeitnehmer durch die Fortbildung erlangte, sowie je nach Länge der Ausbildung kann diese erhebliche Kosten verursachen. Hierzu zählen nicht nur die reinen Kursgebühren sondern z. B. auch der Ausfall von Arbeitszeit, der ausgeglichen werden muss. Umso ärgerlicher, wenn der Mitarbeiter nach Abschluss der Ausbildung seinem Betrieb den Rücken kehrt und sein neu erworbenes Wissen bei einem anderen Arbeitgeber einsetzt. Kompletzt zu verhindern ist dies allerdings nicht, kann aber durch die Beteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten bzw. sogenannte Bindungsvereinbarungen erschwert werden.

Diese Vereinbarungen enthalten im Regelfall eine Rückzahlungsklausel. Meist bezieht sich diese auf eine Rückzahlung, wenn der Beschäftigte vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, der Arbeitgeber also von der vermeintlichen Investition in den Mitarbeiter

nicht profitieren kann. Die Klausel entfaltet dann eine Bindungswirkung. Der Mitarbeiter wird nach Zeitabschnitten gestaffelt an den Aus- und Weiterbildungskosten beteiligt. Ein Erstattungsanspruch kommt auch in Betracht, wenn der Mitarbeiter die Ausbildung vorzeitig abbricht oder den vorgesehen Abschluss nicht schafft.

Rückzahlungsvereinbarungen werden aber nur dann von der Rechtsprechung als wirksam angesehen, wenn die Ausbildung, an deren Kosten der Arbeitnehmer sich beteiligen soll, für diesen auch einen geldwerten Vorteil hat. Es darf sich daher nicht um eine Maßnahme handeln, die nur für den Betrieb des Arbeitgebers nutzbringend ist. Reine Sicherheitstrainings oder Einarbeitungsmaßnahmen können daher im Regelfall nicht zu einer Bindungsvereinbarung führen; ebenso wenig wie die Kosten der Vertiefung bereits vorhandener Kenntnisse. Anders hingegen z. B. bei einer von Ihnen finanzierten Ausbildung zum/r Pflegedienstleiter/in, da diese auch in anderen Unternehmen gewinnbringend genutzt werden kann.

Die Erstattungsregelung muss sich hinsichtlich des Bindungszeitraums an der Dauer der Ausbildung und den Kosten orientieren und darf nicht dazu führen, dass für den Mitarbeiter generell ein Arbeitsplatzwechsel mit finanziellen Folgen verbunden ist. Nach der Rechtsprechung des BAG sind folgende Bindungen zulässig:

Ausbildungsdauer	Bindungsdauer
bis 1 Monat	bis 6 Monate
bis 2 Monate	bis 1 Jahr
3 bis 4 Monate	bis 2 Jahre
6 bis 12 Monate	bis 3 Jahre
ab 24 Monate	bis 5 Jahre

Ausbildungskosten

Zu berücksichtigen sind auch die Kosten der Ausbildung. Sind diese besonders hoch, können kürzere Fortbildungen eine längere Bindung rechtfertigen. Letztlich unterliegt die angewandte Klausel der gerichtlichen Kontrolle. Eingeschränkt gilt dies sogar für eine Rückzahlungsklausel aus einem Tarifvertrag, sofern dieser Anwendung findet.

Erstattungsfähig sind die Ausbildungskosten selbst und das während der Ausbildung geleistete Entgelt mit Ausnahme der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Auch Unterbringungs- und Verpflegungskosten sind vom Erstattungs-

anspruch erfasst. Der zu erstattende Betrag und der sich darauf beziehende Punkt sollte in der Vereinbarung möglichst beziffert und benannt werden. Die Summe muss sich zeitanteilig zur Bindungsdauer verringern. Ist beispielsweise eine einjährige Bindungsfrist vereinbart, bietet sich eine Verringerung um je 1/12 pro Monat an. Nicht jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Bindungsfrist kann die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen. Nur wenn die Gründe bei dem Arbeitnehmer zu suchen sind, kommt eine Rückzahlung in Betracht.



Vorschuss und Darlehen

Hat der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter außerhalb des üblichen Zahlungszeitraumes eine Geldsumme zur Verfügung gestellt, kann es sich um einen Vorschuss oder ein Darlehen handeln. Ein Vorschuss ist eine Vorauszahlung auf noch nicht fälligen Lohn. Ein gewährter Vorschuss kann ohne Beachtung möglicher Pfändungsfreigrenzen mit der nächsten Lohnzahlung vollständig verrechnet werden. Übersteigt der Betrag die Höhe eines Monatseinkommens des Mitarbeiters, handelt es sich in der Regel um ein Darlehen. Weitere Merkmale, wie die Vereinbarung von Zinsen oder eine ratenweise Rückführung sprechen für ein Darlehen. Das bedeutet, dass Verrechnungen nur mit dem pfändbaren Teil des Arbeitslohnes vorgenommen werden können.

Vorsicht

Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Darlehen nicht ohne weiteres sofort zur Rückzahlung fällig. Hat der Arbeitgeber Raten für die Tilgung vereinbart, behalten diese weiterhin ihre Gültigkeit. Ist dagegen kein Tilgungsplan vereinbart, muss das Darlehen gekündigt werden.

Ausschlussfristen

Besteht kein Tilgungsplan, ist auf mögliche Ausschlussfristen für die rechtzeitige Geltendmachung zu achten. Nach dem Bundesarbeitsgericht können auch Darlehen von Verfallfristen erfasst sein.

Überzahlung von Lohn

Es kann vorkommen, dass ein Mitarbeiter zu viel Geld erhält, sei es, dass das Lohnbüro eine Verringerung der Arbeitszeit übersieht oder ein Zahlendreher in einer Provision zu einer zu hohen Auszahlung führt. Fest steht, dass der Arbeitnehmer eigentlich keinen Anspruch auf den zu viel gezahlten Lohn hat. Der Mitarbeiter ist gemäß § 812 BGB „ungerechtfertigt bereichert“ und damit grundsätzlich zur Herausgabe der „Bereicherung“ verpflichtet.

Trotzdem stellt sich auf Grund einiger gesetzlicher Ausnahmen die Frage, ob er den zu viel gezahlten Lohn auch zurückzahlen muss. Entscheidend ist nämlich für eine Rückforderung auch, dass das zu viel erhaltene Geld noch im Vermögen des Mitarbeiters vorhanden ist. Handelt es sich um eine geringfügige Überzahlung, spricht viel dafür, dass damit die allgemeinen Lebenshaltungskosten bestritten wurden. Das Geld befindet sich damit nicht mehr im Vermögen, ein Gegenwert ist nicht vorhanden.

Anderes gilt, wenn beispielsweise eine größere Summe überzahlt wurde und der Mitarbeiter hiervon Anschaffungen gemacht hat, z. B. eine neue Sitzgarnitur erworben hat. Die Überzahlung ist quasi noch im Vermögen des Mitarbeiters vorhanden. Ohne die Überzahlung wäre der Kauf nicht erfolgt. Dasselbe Prinzip gilt auch, wenn mit diesem Geld Darlehen getilgt werden.

Generell führen diese Punkte aber in der Praxis kaum zu Diskussionsbedarf. Wichtig zu beachten ist: Macht der Arbeitgeber seinen Anspruch nicht rechtzeitig geltend, kann dieser verfallen sein.

Sonderzahlungen

Auch Sonderzahlungen müssen womöglich vom Arbeitnehmer zurückgezahlt werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung getroffen worden ist. Die Verpflichtung kann sich aus einem Individualarbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben und tritt in der Regel dann in Kraft, wenn der Arbeitnehmer vor einem bestimmten Stichtag aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Entsprechende Klauseln unterliegen einer Inhaltskontrolle. Das Gericht überprüft, ob durch die Rückzahlung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt. Das ist laut Rechtsprechung z. B. dann der Fall, wenn die Sonderzahlung einen wesentlichen Teil der Vergütung ausmacht und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber verursacht wurde.

■ Elternzeit Verlängerung

Eine Mitarbeiterin befindet sich seit Anfang Januar 2012 in Elternzeit, vereinbart war die Dauer von einem Jahr. Nun teilt die Kollegin mit, dass sie ihre bestehende Elternzeit verlängern möchte. Unternehmen dagegen benötigen eine gewisse Planungssicherheit. Was ist daher in diesem Fall die richtige Vorgehensweise?

Laut Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Zustimmung zu gewähren, der Arbeitnehmer hat damit ein einseitiges Gestaltungsrecht. Allerdings sieht das Gesetz auch vor, dass sich der Elternteil, der die Elternzeit in Anspruch nimmt, vorher verbindlich festlegen muss, in welchem Zeitraum für die ersten zwei Jahre nach Geburt des Kindes Elternzeit genommen wird. Diese Regelung soll dem Arbeitgeber Planungssicherheit einräumen.

Wird durch die erstmals beantragte Elternzeit der Planungszeitraum nicht voll ausgeschöpft, kann der Arbeitnehmer eine Verlängerung der Elternzeit nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers erreichen. Es wurden hier gesetzlich keine Voraussetzungen definiert, nach denen der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilen muss oder verweigern darf.

Kein Freifahrtschein für Arbeitgeber

Ende 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Mutter zu entscheiden, die nach der Geburt ihres Kindes ein Jahr Elternzeit in Anspruch genommen hatte und einen Monat vor Ablauf des Jahres ihren Arbeitgeber auf Grund des Gesundheitszustandes ihres Kindes um eine Verlängerung bat. Als ihr Arbeitgeber dies verweigerte, blieb die Frau trotzdem zu Hause und handelte sich dadurch eine Abmahnung ein. In erster Instanz bekam die Frau Recht, das Arbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber, der Verlängerung zuzustimmen und die Abmahnung aufzuheben. Das Landesarbeitsgericht dagegen wies die Klage zurück, soweit die Klägerin Zustimmung zur Verlängerung um ein weiteres Jahr begehrte. Vor dem BAG hatte die Frau mit ihrer Revision wiederum Erfolg.

Tipp: Die Lösung liegt folglich in der oftmals unbefriedigenden Interessensabwägung: Der Arbeitgeber sollte sich bei seiner Mitarbeiterin nach den Gründen für den Verlängerungswunsch

erkundigen und zur Vermeidung von Streitigkeiten nach einer für beide Seiten vertretbaren Lösung suchen.

■ Kündigung während Elternzeit und sozialversicherungsrechtliche Nachteile?

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat entschieden, dass bei der Kündigung eines Arbeitnehmers während dessen Elternzeit nicht darauf Rücksicht genommen werden muss, dass dieser durch die Elternzeit Vorteile bei der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung hat.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, deren Arbeitgeber insolvent geworden und der daraufhin vom Insolvenzverwalter gekündigt worden war, während sie sich nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) in der Elternzeit befand. Hiergegen hatte sie sich mit dem Argument gewehrt, durch die Kündigung verliere sie den Vorteil der beitragsfreien Krankenversicherung, so dass sich die Kündigung als ermessensfehlerhaft darstelle.

■ BAV-Formulare auf Knopfdruck

Eine wirklich gute Hilfestellung stellt hier die nachfolgende Onlinelösung dar: Sollten Entgeltvereinbarungen oder dergleichen fehlen, können diese zukünftig direkt abgerufen werden und müssen nicht mehr extra bei der Versicherung beantragt werden bzw. werden durch die Internet-Meldung automatisch beantragt.

Unter <https://formulare.xbav.de/> werden Sie für eine Vielzahl von Versicherungen fündig und können fertige Formularsätze an Ihre Mitarbeiter weiterleiten.

■ ELStAM geht an den Start - und damit entstehen auch für die Arbeitnehmer Pflichten

Die elektronische Lohnsteuerkarte geht in die heiße Phase. Ab 01.01.2013 sollen alle Daten für den Lohnsteuerabzug (ELStAM) digital übermittelt werden. Wichtig ist dabei zu beachten, dass die Steuerzahler ihre Lohnsteuerfreibeträge dann wieder jährlich beantragen müssen. Das ist in der Übergangszeit automatisch geschehen. Berufstätige, die Freibeträge berücksichtigen lassen möchten, können seit Oktober 2012 beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt den entsprechenden Antrag stellen.



Als einzige Ausnahme werden Pauschbeträge für behinderte Menschen sowie Hinterbliebene, die bereits über das Jahr 2012 hinaus gewährt wurden, ohne neuen Antrag weiterhin berücksichtigt.

Krux an diesem Sachverhalt ist nun, dass die Umstellung auf die elektronischen Lohnsteuerdaten wie bereits mitgeteilt in einer Übergangszeit von einem Jahr erfolgen kann. Die meisten Arbeitgeber haben sich dafür entschieden, die ersten beiden Monate das Verfahren noch nicht anzuwenden, um eventuellen Kinderkrankheiten zu Beginn aus dem Wege zu gehen. Damit wenden diese Arbeitgeber die Lohnsteuerkarte 2010 weiterhin an, falls keine neuen Daten durch den Arbeitnehmer mitgeteilt wurden.

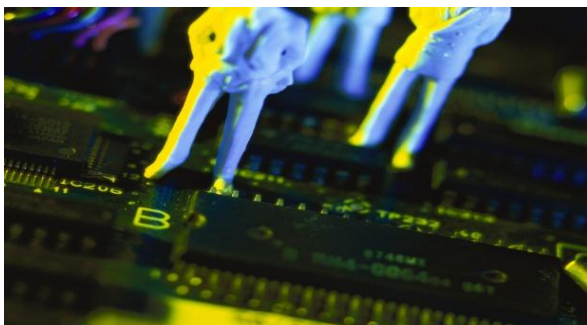
Mit Umstellung auf den elektronischen Datenabruf würde dies gegenwärtig dazu führen, dass die Arbeitnehmer die bis dato angewandten Freibeträge nicht auf der nächsten Lohnabrechnung wiederfinden, da diese ja für 2013 neu beantragt werden mussten.

Um spätere Diskussionen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer hierüber und über die angedachte Herangehensweise bzgl. ELStAM informieren.

■ Lohnsteuer-Anmeldungen künftig nur noch mit Authentifizierung

Die elektronische Abgabe von Lohnsteuer-Anmeldungen und Umsatzsteuer-Voranmeldungen ist wie bereits informiert ab dem 01.01.2013 bundesweit nur noch mit Authentifizierung zulässig.

Soweit noch nicht geschehen, sollten Sie sich als Arbeitgeber dringend elektronisch bei ELSTER registrieren, um das für die Authentifizierung benötigte elektronische Zertifikat zu erhalten. Bislang können Arbeitgeber die Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteuer-Anmeldungen als elektronische Steuererklärungen mit dem Verfahren ELSTER ohne Authentifizierung an das Finanzamt übermitteln. Ab dem 1. Januar müssen (Vor-)Anmeldungen wegen einer Änderung der bundesweit geltenden Steuerdaten-Übermittlungsverordnung zwingend authentifiziert übermittelt werden.



Elektronisches Zertifikat

Für die authentifizierte Übermittlung wird ein elektronisches Zertifikat benötigt. Dieses erhalten Sie mittels Registrierung im ElsterOnline-Portal (www.elsteronline.de/eportal). Das Ministerium betont, dass die Registrierung bis zu zwei Wochen in Anspruch nehmen kann. Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, empfiehlt es sich daher, zeitnah die Registrierung vorzunehmen und die Steuererklärungen authentifiziert zu übermitteln.

Für Kunden, deren Lohnabrechnung durch AUREN oder mittels dem System von AUREN durchgeführt wird, wurden diese Zertifikate für die Abrechnung bereits beantragt. Somit sind keine weiteren Schritte betreffend der Lohnabrechnung mehr zu veranlassen.

■ Die Neuregelung der geringfügig Beschäftigten

Wie im Newsletter IV/2012 bereits dargestellt, können geringfügig Beschäftigten, den sogenannten GFBs oder Minijobbern, ab 01.01.2013 maximal 450 EUR je Monat ausbezahlt werden. Die Grenze wird von 400 EUR auf 450 EUR angehoben.

Die Grundlagen bleiben beim Alten, lediglich die Rentenversicherung wird zu einem Pflichtbestandteil und der Mitarbeiter muss sich davon ausdrücklich befreien lassen, wenn er keine Beiträge abführen möchte.

RV-Pflicht zur Wahl

Der Arbeitgeber ist rein gesetzlich nicht verpflichtet, den Mitarbeiter zu fragen, ob er die RV-Befreiung wünscht. Das muss der Mitarbeiter selbst entscheiden.

Der Arbeitgeber ist aber in der Verpflichtung, den Mitarbeiter über die Möglichkeiten aufzuklären. Und damit kommen den schriftlichen Verträgen sowie den Personalfragebögen bei geringfügig Beschäftigten ganz neue Bedeutung zu. Sind diese zwar schon seit Jahren Pflicht, so haben viele Arbeitgeber von der Anwendung immer noch Abstand genommen, da sie die GFBs nicht als „echte“ Arbeitsverhältnisse angesehen haben. Das wird sich jetzt mit hoher Wahrscheinlichkeit ändern, da die Anwendung eines Vertrages und eines entsprechend formulierten Personalfragebogens die administrative Abwicklung hier erheblich vereinfacht.

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Meldung

Mit dem Eingang des Befreiungsantrags oder der Information über den Wunsch der Befreiung gerät der Arbeitgeber unter zeitlichen Druck. Er muss mit der Entgeltmeldung des Eingangsmonats bzw. spätestens innerhalb von sechs Wochen diesen Antrag an die Bundesknappschaft melden.

Nur wenn die Meldung rechtzeitig erfolgt, gilt diese rückwirkend auf den Beginn des jeweiligen Monats, in dem der Antrag eingegangen ist.

Erhebliche Folgen bei versäumter Meldung

Wird der Befreiungsantrag zu spät gemeldet, so hat die Bundesknappschaft nach Eingang der Meldung einen Monat Zeit, ob sie zum Beispiel wegen Mehrfachbeschäftigung dem Antrag widerspricht. Die Befreiung gilt also dann erst ab dem Folgemonat nach Ablauf der Widerspruchsfrist der Bundesknappschaft.

Aufzeichnungspflicht wird durch SV-Träger überwacht

Die Sozialversicherungsträger haben bereits angekündigt, dass sie die Eingangsstempel auf den Befreiungsanträgen überprüfen werden. Hier ist also wirklich absolute Vorsicht geboten.

■ Endgültige Sozialversicherungsrechtliche Grenzen und Sätze ab 2013

Im Folgenden finden Sie die Übersicht zu den Daten, die Sie im Detail dem Vademecum Personal entnehmen können. Am 23.11.2012 wurden diese Grenzen und Sätze endgültig im Bundeskabinett verabschiedet. Im Vergleich zur vorherigen Ausgabe des Newsletter gab es nur noch eine Änderung im Bereich der Insolvenzgeldumlage. Die übrigen Größen bleiben wie bereits angekündigt und nur im Bereich der Krankenkassen dürfen sich die Arbeitnehmer darüber freuen, dass die Praxisgebühr ab 2013 entfällt.

Beitragsbemessungsgrenzen

	West (alte Bundesländer)		Ost (neue Bundesländer)	
	KV / PV	RV / AV	KV / PV	RV / AV
Monat	3.937,50 EUR	5.800 EUR	3.937,50 EUR	4.900 EUR
Jahr	47.250 EUR	69.600 EUR	47.250 EUR	58.800 EUR

Versicherungspflichtgrenze

	Allgemein	Besondere für private KV am 31.12.2002
Monat	4.375,00 EUR	3.937,50 EUR
Jahr	52.500,00 EUR	47.250 EUR

Beitragssätze

RV	AV	PV		KV	Insolvenzgeldumlage	Künstler-sozialabgabe
%	%	%	%	%	%	%
18,9	3,0	2,05	2,20 Kinderlose	15,5 (7,3 AG, 8,2 AN)	0,15	4,1

■ Auch 2013 kein Sozialausgleich

Wie in den Jahren 2012 und 2011 findet auch 2013 kein Sozialausgleich statt. Vor 2014 ist hier also kein Mehraufwand zu erwarten.

■ Erstattungsanträge bei Entgeltfortzahlung

Seit 2011 gilt der maschinelle Datenaustausch für das Erstattungsverfahren, um Kosten für Lohnausfall aufgrund von Krankheit oder Mutterschaft eines Arbeitnehmers von der Einzugsstelle erstatten zu lassen.

Änderungen zum 01.01.2013

Künftig sollen Arbeitgeber eine Abtretungserklärung mit dem Antrag abgeben, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht wurde. Hierzu wird ein neues Feld im Datenbaustein eingebracht.

Wichtigster Fall dürfte der Verkehrsunfall sein, der sich während der Arbeitszeit ereignet und durch einen anderen Beteiligten verursacht ist. Hier hat zunächst der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz gegen den Schädiger, der aber auf den Arbeitgeber übergeht, was die Verpflichtung zur Entgeltzahlung sowie die SV-Anteile angeht.

Beantragt der Arbeitgeber später bei der Krankenkasse die Aufwendungen aus der Umlagekasse zu erstatten, so erfolgt dies nur, wenn der Arbeitgeber seinen Schadensersatzanspruch bis zur anteiligen Höhe an die Ausgleichskasse abtritt, was er über die Abtretungserklärung in der elektronischen Meldung tut.

Bei Arbeitsunfällen entsteht dadurch ein weiteres Thema, an welches zukünftig zu denken ist.

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine individuelle Beratung nicht ersetzen können. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.



www.auren.de

FRANKFURT/MAIN · Eschersheimer Landstraße 327 · Telefon 069 905096-0 · Telefax 069 905096-22 · info@fra-aren.de
GARMISCH-PARTENKIRCHEN · Bahnhofstraße 35 · Telefon 08821 58047 · Telefax 08821 74634 · info@gap-aren.de
GERLINGEN · Panoramastraße 121 · Telefon 07156 2004-0 · Telefax 07156 2004-88 · info@ger-aren.de
LEIPZIG · Alter Amtshof 2-4 · Telefon 0341 14934-0 · Telefax 0341 14934-50 · info@lpz-aren.de
LEONBERG · Grabenstraße 1 · Telefon 07152 9214-0 · Telefax 07152 9214-10 · info@leo-aren.de
MÜNCHEN · Haidelweg 48 · Telefon 089 829902-0 · Telefax 089 829902-99 · info@muc-aren.de
ROTTENBURG · Wilhelm-Maybach-Straße 11 · Telefon 07472 9845-0 · Telefax 07472 9845-99 · info@rtg-aren.de
STUTTGART · Theodor-Heuss-Straße 9 · Telefon 0711 997868-0 · Telefax 0711 997868-69 · info@str-aren.de
TÜBINGEN · Gartenstraße 5 · Telefon 07071 5699-60 · Telefax 07071 5699-69 · info@tue-aren.de
WALDSHUT-TIENGEN · Untere Haspelstraße 30 · Telefon 07751 8740-0 · Telefax 07751 8740-20 · info@wt-aren.de