04.11.2015

Haubner · Schäfer & Partner
Steuerberater · Rechtsanwälte

Eugen-Belz-Straße 13
83043 Bad Aibling
08061/4904-0

Orleansstraße 6
81669 München
089/41129777

kanzlei@haubner-stb.de
www.haubner-stb.de

1 JAHR MINDESTLOHN - ARBEITSRECHT FÜR ARBEITGEBER

Haubner · Schäfer & Partner, Bad Aibling

Vorstellung

Birgit Kunze

Steuerfachangestellte,
Leitung Lohnabteilung

kanzlei@haubner-stb.de
www.haubner-stb.de

Steuerberater · Rechtsanwälte

haubner
schäfer&partner

Vorstellung

Kai Schäfer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Spezialgebiete:
Arbeitsrecht, Werkvertragsrecht, Gesellschaftsrecht, Familienrecht und Erbrecht

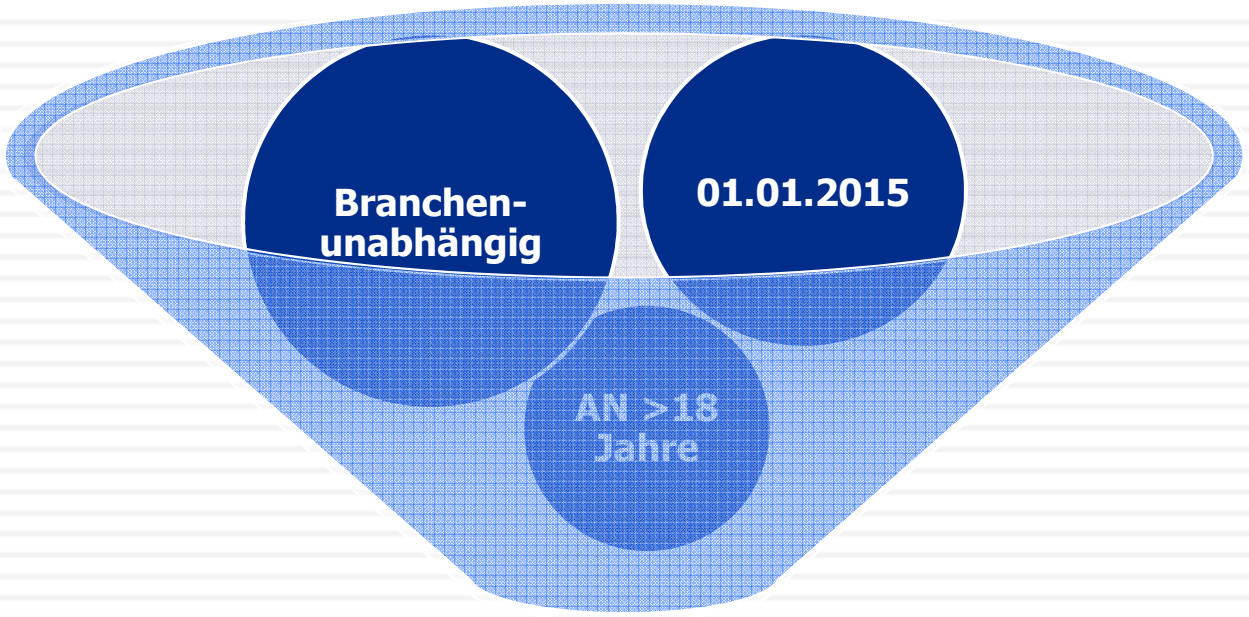
kanzlei@haubner-stb.de
www.haubner-stb.de

Steuerberater · Rechtsanwälte
haubner
schäfer&partner

Gliederung

1. Mindestlohn und Arbeitszeiterfassung
2. Aushilfen – geringfügig Beschäftigte und 70 Tage
3. Sonn- und Feiertagszuschläge, Phantomlohn
4. Lohnsteuer: Was kann ich dem Arbeitnehmer steuerfrei zuwenden?
5. Allgemeines zum Jahreswechsel
6. Allgemeines zum Arbeitsrecht

1. Mindestlohn und Arbeitszeiterfassung



Gesetzlicher Mindestlohn 8,50 EUR

Grundlagen für Mindestlohn

- Der Mindestlohn wird im Mindestlohngesetz geregelt.
- Zusätzlich wurden auf Basis des Arbeitnehmer-Entsende-gesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt.
- Innerhalb eines Übergangszeitraumes wurden vom Mindestlohn abweichende Tarifverträge ausgehandelt.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

- Mindestlohn liegt zunächst bei 8,50 EUR
- erste Anpassung ist zum 01.01.2017 und danach alle zwei Jahre vorgesehen
- Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer und Branchen
  ⇨ Rentner und Minijobber gelten als normale Arbeitnehmer
- zweijährige Übergangsfrist für Branchen, für die tarifvertragliche Lohnuntergrenzen gelten

Welche Ausnahmen sind vorgesehen?

Vom Mindestlohn ausgenommen sind:

- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach einer Neueinstellung
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufausbildung
- Auszubildende
- Praktikantinnen und Praktikanten, die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren

Welche Ausnahmen sind vorgesehen?

- Praktikanten, die ein Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum von maximal 3 Monaten für die Wahl einer Ausbildung machen.
- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (nach dem SGB III)
- Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz

Was gehört nicht zum Mindestlohn

Nach Auffassung der Koalitionsfraktion werden folgende Gehaltsbestandteile **nicht** auf den Mindestlohn angerechnet:

- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, oder Schichtarbeit
- Überstundenzuschläge
- Trinkgelder
- Vermögenswirksame Leistungen
- Aufwandsentschädigungen (z.B. Wegegeld, Mankogeld, usw.)
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sofern es nur einmal im Jahr gezahlt wird
- Sachleistungen (Kost, Logis, etc.)

Ausnahmeregelung Kost und Logis

- Anrechnung von Kost und Logis bei Saisonarbeitskräften möglich

Aber:

- Anrechnung ist nur in Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts zulässig

Ausnahmeregelung Kost und Logis

- Beispiel:

  Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden Arbeitnehmer ohne Unterhaltsverpflichtungen liegt bei etwa 1.075 € netto im Monat.

  Bei einer Arbeitszeit von 175 Std/Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.487,50 € brutto.

  Das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltsverpflichtungen 1.084,25 € netto.

  Der anrechenbare Sachbezug beträgt daher lediglich 9,25 €.

Aufzeichnungspflichten

Mit dem MiLoG ist ein zusätzlicher bürokratischer Aufwand auf Ihr Unternehmen zugekommen:

- Nach § 17 des Gesetzes sind alle Unternehmen verpflichtet für alle **geringfügigen** und **kurzfristig** Beschäftigten Aufzeichnungen zu führen, die
  - Beginn,
  - Ende
  - und Dauer

  der täglichen Arbeitszeit beinhalten.
- Bei Betrieben in den in § 2a des Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen (z. B. Gastronomie) besteht Aufzeichnungspflicht für **alle** Arbeitnehmer.

Aufzeichnungspflichten - Ausnahmeregelung

- Ab 1. August 2015 gilt die Aufzeichnungspflicht nicht für folgende Arbeitnehmer:
  - Deren verstetigtes, regelmäßiges Monatsentgelt 2.958 € übersteigt,
  - deren verstetigtes, regelmäßiges Monatsentgelt 2.000 € übersteigt und dieses nachweislich für die letzten 12 Monate bezahlt wurde und
  - für im Betrieb arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

Aufzeichnungspflichten

- Diese Aufzeichnungen müssen innerhalb von sieben Tagen erfolgen.

Aufzeichnungspflichten

Stundenzettel

Name:

Datum	Beginn	Ende	Arbeitszeit (abzüglich Pausen)

Kontrolle und Geldbußen

- Die Kontrolle liegt - wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen - bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung.

- Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz drohen Geldbußen bis 500.000 EUR (§ 21 MiLoG-E).

2. Aushilfen – geringfügig Beschäftigte und 70 Tage

Kurzfristige Beschäftigung

- Mit Einführung des Mindestlohns kam es ab 2015 zu einer befristeten Änderung der kurzfristigen Beschäftigung.

- Vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.12.2018 gilt Folgendes:

Kurzfristige Beschäftigung

- zeitliche Begrenzung:
  - max. 70 Arbeitstage oder
  - max. 3 Monate (90 Kalendertage)
  - Achtung: gilt nur für Beschäftigungsverhältnisse ab 01.01.2015
- Befristung:
  - vertraglich oder
  - aufgrund Art, Wesen, oder Umfang z. B. eine Aushilfe wird lediglich für die Biergartensaison eingestellt
- Verdiensthöhe:
  - unerheblich
  - Achtung bei Pauschalversteuerung Grenzen beachten!

TIPP: Befristete Arbeitsverträge sind nur schriftlich möglich!

Kurzfristige Beschäftigung

- darf nie berufsmäßig ausgeübt werden, d. h. Beschäftigung muss von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung

Achtung!
Arbeitssuchende können nie als kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer angestellt werden, da immer Berufsmäßigkeit vorliegt, ebenso bei Elternzeit

- Sozialversicherung ⇨ Beitragsfreiheit
  lediglich Umlagen sind vom Arbeitgeber zu zahlen
  ⇨ zuständige Krankenkasse ist die Bundesknappschaft

- sobald bekannt wird, dass die Beschäftigungstage in der Zukunft überschritten werden, tritt **sofort** die Versicherungspflicht in vollem Umfang ein

Kurzfristige Beschäftigung

- bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen im Kalenderjahr werden die Tage zusammengerechnet
  - ⇨ bei Überschreitung tritt Sozialversicherungspflicht ein

- Arbeitnehmer muss eine Steuer-ID-Nummer vorlegen

- ansonsten kann mit 25 % Pauschalsteuersatz zzgl. Soli und Kirchensteuer pauschaliert werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
  - Arbeitslohn täglich max. 68,00 €, je Stunde max. 12,00 €
  - nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage

Mindestlohn trifft auf Minijob

- Mit der Festlegung des Mindestlohns kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden, wenn die Arbeitszeit unverändert bleibt.
- Durch die Reduzierung der Arbeitsstunden kann der Minijob weiterhin bestehen bleiben (schriftliche Vereinbarung nötig).
- Wird die Arbeitszeit nicht reduziert, wird der Minijob sozialversicherungspflichtig.
- In diesem Fall zahlen Arbeitgeber sogar weniger Sozialabgaben als für einen Minijob.
- Denn Arbeitnehmer müssen jetzt auch Beiträge zur Sozialversicherung bezahlen – evtl. in Gleitzone.

Minijobs

- Einkommensgrenze 450 €
- Pauschalen des Arbeitgebers

!

	grundsätzlich	Haushaltshilfe
Krankenversicherung	13 %	5 %
Rentenversicherung	15 %	5 %
Steuern	2 % (Alternative: Abgabe Lohnsteuerkarte)	

- Arbeitnehmer zahlt grundsätzlich

!

↳ 3,7 % / 13,7 % Rentenversicherung
↳ Befreiung ist auf Antrag möglich

Minijob - Übergangsregelung

- Bestand vor 01.01.2013 Rentenversicherungsfreiheit bleibt diese bestehen.
- Allerdings gilt bei Erhöhung des Arbeitsentgelts über 400 € das neue Recht:
  - ⇨ Rentenversicherungspflicht tritt ein
  - ⇨ Arbeitnehmer kann sich befreien lassen

Wichtig für Arbeitgeber

Auf schriftlichen Befreiungsantrag muss das Eingangsdatum vermerkt werden!

Flexible Arbeitszeitregelung

- Seit 01.01.2009 haben auch 450-Euro-Minijobber die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen. Dabei ist zwischen
  - sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten)

    und
  - Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)

  zu unterscheiden.

  ⇨ aber nur bis zu 3 Monate Bezahlung ohne Arbeitsleistung und weitere Vorgaben beachten (z. B. Insolvenzversicherung)

  Achtung: Monatlich dürfen nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden!

Flexible Arbeitszeitregelung

Bei Arbeit auf Abruf ist zu beachten:

- wöchtenliche Mindestarbeitszeit vereinbaren ansonsten gelten 10 Stunden pro Woche als vereinbart
- Abruf muss 4 Tage vorher angekündigt werden

Flexible Arbeitszeitregelung

Beispiel richtig

- Einstellung eines Hausmeisters zum 1.1. mit einem festen Arbeitsentgelt von 450,00 € im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Jahr (12 Monate) 540 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für drei Monate freigestellt werden soll.

- Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale von 450,00 €.

Flexible Arbeitszeitregelung

Beispiel falsch

- Der Hausmeister arbeitet vom 1.1. bis 31.8. jeweils 67,5 Stunden im Monat. Ab 1.9. erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung. Die Überstunden werden vollständig abgebaut, sodass die Arbeit erst am 1.1. des Folgejahres wieder aufgenommen wird. Das Arbeitsentgelt wird auch in den Monaten der Freistellung gezahlt.

- Die ursprünglich vorausschauende Schätzung ist nicht gewissenhaft erfolgt, da der Arbeitgeber bewusst eine längerfristige (mehr als drei Monate dauernde) Freistellung zugelassen hat.

3. Sonn- und Feiertagszuschläge, Phantomlohn

Zuschläge

Nachtarbeit:

- für Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr
  ⇨ **25 %** des Grundlohns

- für Nachtarbeit von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde
  ⇨ **40 %** des Grundlohns

Zuschläge

Sonntagsarbeit:

- für Sonntagsarbeit von 0 Uhr bis 24 Uhr
  ⇨ **50 %** des Grundlohns

- als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Zuschläge

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen:

- für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr
  ⇨ **125 %** des Grundlohns

- als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Zuschläge

Sonderfälle:

- für die Arbeit an **Silvester** von 14 Uhr bis 24 Uhr
  ⇨ **125 %** des Grundlohns
- für die Arbeit an den **Weihnachtsfeiertagen** von 0 Uhr bis 24 Uhr
  ⇨ **150 %** des Grundlohns
- für die Arbeit an **Heiligabend** von 14 Uhr bis 24 Uhr
  ⇨ **150 %** des Grundlohns
- für die Arbeit am **1. Mai** von 0 Uhr bis 24 Uhr
  ⇨ **150 %** des Grundlohns
- als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Zuschläge

Grenze für Lohn- und Sozialversicherungsfreiheit:

- für die **Lohnsteuer** darf der Stundengrundlohn mit höchstens **50 €** angesetzt werden

- Begrenzung des Stundengrundlohns auf **25 €** für die **Sozialversicherungsfreiheit**

Grundsätzliches zur Zuschlagsgewährung

- Steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn
  - ✓ zeitliche Vorgaben erfüllt sind
  - ✓ tatsächlich geleistet
  - ✓ zusätzlich zur Vergütung gewährt
  - ✓ Nachweis durch Aufzeichnungen

Problem: Urlaub und Krankheit

- ! Zuschläge müssen auch dann bezahlt werden
- ! Keine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Zuschlagsgewährung bei Minijobs

Große Gefahr:

Durch Zuschläge kann 450 €-Grenze überschritten werden!

Folgen:

! individuelle Besteuerung (keine Pauschalierung möglich)

! volle Sozialversicherungspflicht (ggf. Gleitzonenregelung)

Phantomlohn

- Vorenthaltung von Beiträgen zur Sozialversicherung
- Phantomlohn ist ein sozialversicherungsrechtliches Phänomen, da hier von dem sogenannten Entstehungsprinzip ausgegangen wird.
- Vergütungen unterliegen der Sozialversicherungspflicht bereits dann, wenn der Anspruch grundsätzlich besteht - unabhängig von einer tatsächlichen Zahlung.
- Sozialversicherungsträger prüfen hier vermehrt, ob Ansprüche seitens der Arbeitnehmer bestehen.

Phantomlohn

- Anspruch auf Nebenleistung aus
  - Tarifvertrag
  - Gleichbehandlungsgrundsatz
  - betriebliche Übung

Phantomlohn

Bindung an Tarifverträge nur, wenn:

- Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde
- beide Vertragspartner Mitglieder in Tarifparteien sind

Arbeitgeberverband Innung ⟷ **Gewerkschaft**

- vertragliche Vereinbarung bzw. Einbindung im Arbeitsvertrag

Phantomlohn

Gleichbehandlungsgrundsatz

Vergütung

Krankheit

Urlaub

Phantomlohn - Entstehung

- Gehaltszahlung liegt unter dem Mindestlohn
- Differenz wird als fiktiv geschuldeter Lohn verbeitragt
- Zuschläge müssen auch bei Krankheit und Urlaub bezahlt werden
  - ⇨ Zuschläge nicht sozialversicherungsfrei, da tatsächlich nicht gearbeitet wurde
  - ⇨ hier werden nicht bezahlte Zuschläge verbeitragt

Phantomlohn und Minijob

- Beim Minijob führt dies dazu, dass bei Ausschöpfen der 450 EUR-Grenze und Hinzurechnung von zu wenig bezahlten Löhnen oder Zuschlägen die Geringverdienergrenze überschritten wird und die gesamte Vergütung sozialversicherungspflichtig wird.

- Sozialversicherungsbeiträge sind bis zu 4 Jahre rückwirkend zu zahlen. Arbeitnehmer kann in der Regel nur 3 Monate belastet werden.

4. Lohnsteuer: Was kann ich dem Arbeitnehmer steuerfrei zahlen?

Weihnachtsfeier/Betriebsveranstaltung

- zweimal jährlich pro Mitarbeiter € 110,00 (Bruttobetrag)

- darin enthalten sind:
  - Aufwendungen für den äußeren Rahmen der Veranstaltung, z. B. Miete für Räume, Musik
  - Speisen und Getränke
  - Übernachtungskosten
  - Eintrittskarten sowie
  - Sachgeschenke an Arbeitnehmer
  - Angehörige zählen zum Arbeitnehmer

Personalverpflegung

Möglichkeiten

1. Abzug vom Arbeitslohn – mindestens Sachbezugswert
2. Kein Abzug vom Arbeitslohn – Versteuerung als geldwerter Vorteil mit individuellem Steuersatz und Sozialversicherungspflicht
3. Kein Abzug vom Arbeitslohn – Versteuerung durch Pauschalierung mit 25 % LSt + 5,5 % Soli + 7 % KiSt, dadurch Sozialversicherungsfreiheit

Personalverpflegung

Sachbezugswerte 2016 (voraussichtlich)

- Frühstück täglich 1,67 € (monatlich: 50,00 €)
- Mittagessen täglich 3,10 € (monatlich: 93,00 €)
- Abendessen täglich 3,10 € (monatlich: 93,00 €)

Alternative Abrechnung

Rabattfreibetrag

Personalunterkunft

Möglichkeiten

1. Abzug vom Arbeitslohn – mindestens Sachbezugswert

2. Kein Abzug vom Arbeitslohn – Versteuerung als geldwerter Vorteil mit individuellem Steuersatz

Personalunterkunft

Sachbezugswerte 2016 (voraussichtlich)

- Volljährige Beschäftigte (keine Azubis) 223,00 €
- Jugendliche bzw. Azubis 189,55 €
- Bei Mehrbelegung gelten besondere Sachbezugswerte

Alternative Abrechnung

Anwendbar, wenn gleiche Zimmer an Dritte vermietet werden.
Anwendung ist zwingend vorgeschrieben.

Freibetrag für Produkte des Unternehmens (Rabattfreibetrag)

Erhalten Arbeitnehmer

- unentgeltliche oder verbilligte Waren oder Dienstleistungen
- von ihrem Arbeitgeber, die dieser auch für den allgemeinen Markt produziert, vertreibt oder erbringt (z. B. Essen in Gaststätte)
- bleiben diese Vorteile steuer- und sozialversicherungs**frei**, wenn der um 4 % geminderte Endpreis einen Freibetrag von **1.080 €** jährlich nicht überschreitet
- wird der Freibetrag überschritten, ist der **übersteigende** Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig

Freibetrag für Produkte des Unternehmens

Beispiel:

- Bedienung erhält arbeitstäglich eine kostenlose Mahlzeit im Wert von 5 €, die als Aboessen auf der Speisekarte angeboten wird oder der Produktpalette des Arbeitgebers entspricht.

Endpreis 220 Tage * 5 €	=	1.100,00 €
Abzüglich 4 %	=	44,00 €
Geldwerter Vorteil		1.056,00 €

⇨ steuerfrei, da Rabattfreibetrag nicht überschritten

Aufmerksamkeiten

- zu besonderen Anlässen (z. B. Geburtstag) des Arbeitnehmers oder seiner Angehörigen
- 60 € Freigrenze pro Anlass

Werbeaufdruck auf Privatfahrzeug des Arbeitnehmers

- kein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn, da keine Ursache im Dienstverhältnis
- Arbeitnehmer hat sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 3 EStG, bleiben jedoch bis 256,00 € p. a. steuerfrei

Berufskleidung

- typische Berufskleidung oder Arbeitsschutzkleidung
- private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein
- **Beispiel:**

  Gaststätte stellt Bedienungen Dirndl zur Verfügung.

  Dirndl stellt keine typische Berufskleidung dar, da Privatnutzung nicht ausgeschlossen ist

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands (z. B. Ernährungsberatung)
- Gilt nur bei betrieblicher Gesundheitsförderung wie Rückenschule nicht jedoch Fitnessstudio, Sportverein (empfehlenswert: Bescheinigung durch Krankenkasse des Arbeitnehmers)
- gilt für interne und externe Maßnahmen
- bis zu 500 € im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei

Erholungsbeihilfe

- Zuschüsse zu Urlaubsaufwendungen des Arbeitnehmers

- **Voraussetzungen:**
  - bis 156 € für Arbeitnehmer, 104 € für Ehegatten und 52 € für jedes Kind pro Kalenderjahr
  - Urlaub muss innerhalb von 3 Monaten vor oder nach Zahlung des Barzuschusses erfolgen

- Pauschalierung mit 25 % LSt, 5,5 % Soli und 7 % KiSt, dadurch besteht Sozialversicherungsfreiheit

Zuschüsse

- **Fahrtkostenzuschuss**
  - 0,30 € je Entfernungskilometer für Fahrten Wohnung/erste Tätigkeitsstätte
  - Pauschalierung mit 15 % LSt, 5,5 % Soli, 7 % KiSt
  - dann kein Werbungskostenabzug durch Arbeitnehmer

- **Kindergartenzuschuss**

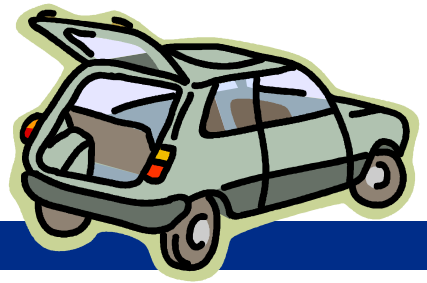
  Zuschuss des Arbeitgebers zusätzlich zum Arbeitslohn für Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen

Überlassung betrieblicher PCs und Telekommunikationsgeräte

- Die private Nutzung durch den Arbeitnehmer von betrieblichen Geräten mit Zubehör ist steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG).

- Die Übereignung von PCs mit Zubehör an den Arbeitnehmer kann mit 25 % (zzgl. 5,5 % Soli + 7 % KiSt) pauschal versteuert werden; dies löst Sozialversicherungsfreiheit aus.

Private Kfz-Nutzung



- Privatanteil = 1 % des Bruttolistenpreises pro Monat

+

Fahrten Wohnung/erste Tätigkeitsstätte: monatlich 0,03 % des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer

- niedrigerer Wert muss durch ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden

Warengutscheine für Dritte

- 44 € Sachbezugsfreigrenze
- Gutschein kann nach neuer Rechtslage auch Eurobetrag enthalten (es muss Anspruch nach Arbeitsvertrag bestehen)
- Vorteil bei Gutschein über Sache
  (z. B. Tankgutschein über 35 Liter ohne Eurobetrag):

  ⇨ 4 % Bewertungsabschlag kann genutzt werden

5. Allgemeines zum Jahreswechsel

Neue Größen bei der Sozialversicherung

	bisher	ab 01.01.2016
Beitragsbemessungsgrenze für Renten-, Arbeitslosenversicherung	6.050,00	6.200,00
Beitragsbemessungsgrenze für Kranken- und Pflegeversicherung	4.125,00	4.237,50
Versicherungspflichtgrenze für Kranken- und Pflegeversicherung	4.575,00	4.687,50

vorläufige Beitragssätze:

Krankenversicherung 14,60% + Zusatzbeitrag indiv.

Rentenversicherung 18,7%

Pflegeversicherung 2,35% + 0,25%

Arbeitslosenversicherung 3,0%

6. Allgemeines zum Arbeitsrecht

Allgemeines zum Arbeitsrecht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Aufhebungsvertrag

2. Zeitablauf / Befristung

3. Kündigung
   - ordentliche Kündigung
   - Änderungskündigung
   - außerordentliche Kündigung

Allgemeines zum Arbeitsrecht

Aufhebungsvertrag

- jederzeit möglich auch ohne Fristen

aber schriftlich

!

- **Gefahr:** Sperre bei Bundesagentur für Arbeit

Allgemeines zum Arbeitsrecht

Zeitablauf / Zweckbefristung

- Umgehung des Kündigungsschutzes
- maximal **2 Jahre**
- mit insgesamt maximal **3 Verlängerungen**
- **Schriftform**
- nicht im Anschluss an bestehendes Arbeitsverhältnis

Gefahr:
Fortsetzung nach Befristung

Vorteil:
Schwangerschaft
Schwerbehinderung

Allgemeines zum Arbeitsrecht

Kündigung

- nur schriftlich möglich!
- **Zugangsbeweis**
- persönliche Übergabe
  - ✓ schriftliche Bestätigung des Erhalts
  - ✓ durch Zeugen
- bei Abwesenheit: Einschreiben
  - ➢ Empfänger muss Einschreiben selbst abholen bzw. entgegennehmen

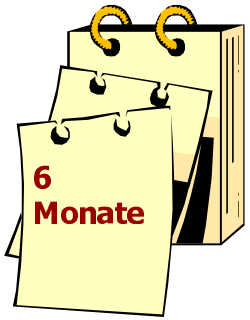
Allgemeines zum Arbeitsrecht

- besser Übergabe durch Boten:
  - Übergabe
  - Einwurf in Briefkasten
  - Bote sollte Inhalt kennen
  - Ort, Datum und Uhrzeit dokumentieren

Angabe von Gründen nicht notwendig
Kündigung während Krankheit möglich

Allgemeines zum Arbeitsrecht

Kündigungsschutz – Voraussetzungen



- Beschäftigungsdauer mehr als 6 Monate
- Betriebsgröße
  - bis 31.12.2003 mehr als 5 Arbeitnehmer
  - ab 01.01.2004 mehr als 10 Arbeitnehmer
- Berechnung der Arbeitnehmer
  - Teilzeitkräfte
  - ohne Inhaber / Geschäftsführer
  - ohne Azubis

Allgemeines zum Arbeitsrecht

- Arbeit auf Probe ohne Vergütung in der Regel nicht möglich
- entscheidend ist nicht die Bezeichnung, sondern ob tatsächlich gearbeitet wird
- Ausnahme: Einfühlungsverhältnis - hier arbeitet der Bewerber nicht; dient lediglich zum gegenseitigen Kennenlernen
- Gefahr: in Gastronomiebranche grds. Sofortmeldung erforderlich, d. h. Meldung des Arbeitnehmers sofort bei Arbeitsaufnahme!

Weitere Fragen?

Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Fragen?

Steuerberater · Rechtsanwälte

haubner
schäfer&partner

WWW.HAUBNER-STB.DE