

Nr. 11 / November 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Minijobs in der Vorweihnachtszeit	2
Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit	4
Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums.....	5
Neues Informationsportal zur Sozialversicherung	6
Bundestag hat Gesetz zu Zeitarbeit und Missbrauch von Werkverträgen verabschiedet	6
Betriebsrentenstärkungsgesetz soll kommen und 2018 in Kraft treten	7

Minijobs in der Vorweihnachtszeit

Viele Unternehmen, ob Handel oder Gastronomie, haben in der Vorweihnachtszeit Hochkonjunktur. Der eigene Personalstamm reicht nicht mehr aus, um den Kundenansturm bewältigen zu können, sei es um die Weihnachtsgeschenke einzupacken, sei es, um die Regale einzuräumen oder auch die Kassen zu bedienen. Die Lösung für viele Unternehmen: die Beschäftigung von Minijobbern, sprich 450 Euro-Kräften. Minijobber sind normale Arbeitsverhältnisse, das heißt, es finden alle arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung. Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Besonderheiten vor.

Minijob und Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sind seit 2013 rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitnehmer trägt als Eigenanteil den Differenzbetrag zwischen der Pauschalabgabe des Arbeitgebers (15 %) und dem allgemeinen Beitragssatz (18,7 %, Stand: 2016). Eine Befreiung von der Versicherungspflicht kann beantragt werden. Es empfiehlt sich, eine entsprechende Passage in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Minijob und Steuern

Das Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnten Minijobs muss stets versteuert werden. Hierbei ist zu beachten, dass alternativ zur Erhebung der Lohnsteuer nach den Lohnsteuermerkmalen, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen, bei 450-Euro-Minijobs die Möglichkeit der pauschalen Lohnsteuererhebung besteht. Hat der Arbeitgeber den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 % des Entgeltes) zu entrichten, zahlt er lediglich einen einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 % des Arbeitsentgeltes, sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird. Der Pauschsteuersatz enthält sowohl die Lohnsteuer als auch den Solidaritätszuschlag sowie die Kirchensteuer. Die einheitliche Pauschsteuer wird zusammen mit den sonstigen Abgaben für Minijobs ausschließlich an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft gezahlt.

Minijob und gesetzliche Unfallversicherung

Auch Minijobber sind kraft Gesetzes in der gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Arbeitgeber müssen also diesbezüglich ihren Melde- und Beitragspflichten nachkommen. Eine Meldung der Minijobber erfolgt nicht automatisch über die Minijob-Zentrale, sondern muss vom Arbeitgeber selbst vorgenommen werden.

Abführung von Pauschalabgaben durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss für jeden Minijobber Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft abführen. Das sind derzeit (Stand 2016) bezogen auf das Arbeitsentgelt:

- 15 % Rentenversicherung
- 13 % Krankenversicherung
- 2 % Pauschsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag)
- Ggf. 1 % Umlage U1 zum Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen bei Krankheit (nur bei Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmern, ab einer Beschäftigungsdauer von 4 Wochen)
- 0,3 % Umlage U2 zum Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen bei Mutterschaft
- 0,12 % Insolvenzgeldumlage

- Individuelle Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung

Minijob als Nebentätigkeit zum Haupteinkommen

Ein Minijob bis 450,00 Euro ist als Nebentätigkeit neben einem sozialversicherungspflichtigen Haupteinkommen zugelassen, ohne mit diesem zusammengerechnet zu werden. In der geringfügigen Beschäftigung muss lediglich der Pauschalbetrag gezahlt werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Minijob bei einem anderen Arbeitgeber als dem der Haupttätigkeit ausgeübt wird.

Mehrere Minijobs

Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Bei Überschreiten der 450-Euro-Grenze, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der üblichen Sozialversicherungspflicht. Arbeitgeber sollten sich deshalb von ihren Minijobbern schriftlich mitteilen lassen, ob sie neben dem einen Minijob noch andere ausüben.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Auch Minijobber haben im Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch entsteht jedoch erst, wenn das Arbeitsverhältnis zum Krankheitszeitpunkt seit mindestens vier Wochen bestanden hat.

Lohnfortzahlung an Feiertagen

Ein Arbeitgeber muss nur dann Feiertagslohn zahlen, wenn der Minijobber an diesem Feiertag aufgrund seines Arbeitsvertrages hätte arbeiten müssen (Lohnausfallprinzip). Ist also beispielsweise der Dienstag als fester Arbeitstag vereinbart, dann ist für den 01.11.2016 Arbeitslohn zu zahlen, da der 1. November, Allerheiligen, ein gesetzlicher Feiertag war. Eine Umgehung der Lohnfortzahlung durch Einsatz des Minijobbers an einem anderen Tag zur Vor- oder Nacharbeit ist nicht zulässig.

Mindestlohn

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes haben auch Minijobber einen Anspruch auf ein Gehalt von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde. Der Arbeitgeberanteil kommt noch hinzu. Daneben haben die Arbeitgeber die tägliche Arbeitszeit der Minijobber - und zwar Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit - zu dokumentieren. Die Pausenzeiten müssen nicht festgehalten werden. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens wöchentlich erfolgen.

Arbeitszeitkonten für Minijobber

Auch bei Minijobbern dürfen Arbeitszeitkonten geführt werden. Es handelt sich hier um die sogenannte „sonstige flexible Arbeitszeitregelung“. Hierunter versteht man Arbeitszeitkonten, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden. So kann der Arbeitgeber leichter gewährleisten, dass er die Verdienstgrenzen einhält und sein Personal gleichzeitig flexibel einsetzt.

Bei der Vereinbarung von Arbeitszeitkonten erhält der Minijobber ein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt, dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Der Minijobber leistet aber je nach Bedarf ganz unterschiedliche monatliche Stunden. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Minijobber für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Die Abgaben an die Minijob-Zentrale richten sich hier nach dem vereinbarten Monatslohn und nicht den tatsächlich geleisteten Stunden.

Achtung:

Hier muss genau geschaut werden, dass die Regelungen des Mindestlohngesetzes eingehalten werden. So dürfen max. 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Etwaige Mehrarbeit muss innerhalb von 12 Kalendermonaten ausgeglichen werden. Dies gilt für die Stunden, die unter das Mindestlohngesetz fallen.

Meldepflichten

Der Arbeitgeber hat Minijobber innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft anzumelden und innerhalb von sechs Wochen nach Beendigung der Beschäftigung abzumelden.

Achtung:

In bestimmten Branchen sind daneben die Sofortmeldepflichten einzuhalten, so z. B. in der Gastronomie. Daneben besteht eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die Unfallversicherung kommt für die Folgen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten auf und wird nicht automatisch über die Minijob-Zentrale abgedeckt.

Praxistipp: Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.minijobzentrale.de oder in unserem Infoblatt → **A04** „Geringfügige Beschäftigung“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - befristet bis zum 31.12.2013 als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt. Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18.12.2013 „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ zu einem Personalgespräch am 06.01.2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11.02.2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18.02.2014 ab.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind. Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen. Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber allerdings nicht schlechthin

untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/15

Praxistipp: Arbeitgeber dürfen ihre erkrankten Mitarbeiter kontaktieren. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus diesem Urteil des BAG. Nur zu Personalgesprächen dürfen sie ihre Mitarbeiter nicht verpflichten. In seltenen Ausnahmefällen ist es jedoch zulässig, seinen erkrankten Mitarbeiter zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu bitten.

Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums

Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Meth Amphetamin („Crystal Meth“) gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Droge vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurde.

Der als LKW-Fahrer beschäftigte Kläger nahm am Samstag, 11.10.2014, im privaten Umfeld Amphetamin und Meth Amphetamin ein. Ab dem darauffolgenden Montag erbrachte er wieder seine Arbeitsleistung. Anlässlich einer polizeilichen Kontrolle am 14.10.2014 wurde der Drogenkonsum festgestellt. Dies veranlasste den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen diese Kündigung. Es hätten keine Anhaltspunkte für eine tatsächliche Fahruntüchtigkeit bestanden.

Die Vorinstanzen haben die außerordentliche Kündigung für unwirksam gehalten. Die hiergegen gerichtete Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Abweisung der Klage. Das Landesarbeitsgericht hat bei der vorzunehmenden Interessenabwägung die sich aus der Einnahme von Amphetamin und Meth Amphetamin für die Tätigkeit eines Berufskraftfahrers typischerweise ergebenden Gefahren nicht hinreichend gewürdigt. Ob die Fahrtüchtigkeit des Klägers bei den ab dem 13. Oktober 2014 durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt war und deshalb eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand, ist unerheblich.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 20.10.2016 - 6 AZR 471/15

Praxistipp: Alkohol- oder Drogenkonsum während des Dienstes - das geht gar nicht. Es liegt dann immer ein Verstoß gegen die Arbeitsverpflichtung vor. Das gilt erst recht für Berufskraftfahrer, Baumaschinenführer oder sonstige Arbeitnehmer, die für Maschinen und Fahrzeuge verantwortlich sind, von denen eine erhebliche Gefahr für andere ausgeht.

Neues Informationsportal zur Sozialversicherung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird voraussichtlich zum 01.01.2017 ein neues Informationsportal "Sozialversicherung für Arbeitgeber" zur Verfügung stellen. Es soll Arbeitgebern einen schnellen Überblick über die komplexen Regelungen, Informations- und Meldepflichten geben.

Bundestag hat Gesetz zu Zeitarbeit und Missbrauch von Werkverträgen verabschiedet

Am 21.10.2016 hat der Bundestag das Gesetz zur Änderung des AÜG und anderer Gesetze verabschiedet, wobei durch den Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales noch kurzfristig Änderungen eingebracht worden waren. Der Bundesrat ist am 04.11.2016 abschließend mit dem Gesetz befasst. Es wird dann am 01.04.2017 in Kraft treten.

Die jetzt verabschiedete Fassung entspricht dem nach langen Verhandlungen erzielten Kompromiss, der dann zum Regierungsentwurf wurde, mit den in der Ausschussempfehlung beschlossenen Änderungen.

Folgende Änderungen wurden durch den Ausschuss empfohlen und sind noch hineingekommen:

- **Überlassungshöchstdauer:** Für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten werden erst Überlassungszeiten ab dem 01.04.2017 berücksichtigt. Gleiches gilt für die Fristberechnung für Equal-Pay.
- Im Zusammenhang mit der **Sanktion für illegale Arbeitnehmerüberlassung**, dass dann ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter entsteht, der Leiharbeiter aber ein Widerspruchsrecht hat, ist nun neu eingefügt worden, dass die Ausübung des Widerspruchsrechts durch sog. **Festhaltungserklärung** an strenge Voraussetzungen geknüpft wird. Diese Festhaltungserklärung ist nach dem neuen § 9 Abs. 2 AÜG nur wirksam, wenn der Leiharbeiter sie vor ihrer Abgabe persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegt, die Agentur für Arbeit die abzugebende Erklärung mit dem Datum des Vorlagetages und dem Hinweis versieht, dass sie die Identität des Leiharbeiters festgestellt hat, und die Erklärung spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugeht. Dies soll Missbrauch verhindern. Es wurde nämlich befürchtet, dass ohne diese Vorkehrungen der Leiharbeiter schon am Beginn seines Vertrages zu einer solchen Erklärung - gewissermaßen auf Vorrat für den Fall, dass sich die Arbeitnehmerüberlassung als rechtswidrig herausstellt - veranlasst wird bzw. ohne eine solche Erklärung schon gar nicht den Leiharbeitsvertrag erhält. Im neuen § 9 Abs. 3 AÜG wurden einige Klarstellungen zu den - auch sozialversicherungsrechtlichen - Wirkungen der Festhaltungserklärung getroffen.
- Die Änderungen des AÜG sollen im Jahr **2020 evaluiert** werden.
- Die neu eingefügte **Arbeitnehmerdefinition** in § 611a BGB wurde nochmals sprachlich überarbeitet und besser an die Systematik des BGB angepasst. Außerdem ist hinsichtlich der Kriterien für das Weisungsrecht das Kriterium der „Dauer“ gestrichen worden, um den Gleichlauf zu § 106 GewO herzustellen.

Betriebsrentenstärkungsgesetz soll kommen und 2018 in Kraft treten

Der Gesetzentwurf von Bundessozial- und Bundesfinanzministerium zur Förderung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung soll Anfang November in die weitere Ressortabstimmung gehen. Das Gesetz soll 2018 in Kraft treten und damit Betriebsrenten vor allem bei Geringverdienern und in kleineren Betrieben weiterverbreitet werden.

Die vorgesehenen Regelungen im Überblick:

Förderung von Geringverdienern: Der Staat fördert laut Entwurf der Ministerien Betriebsrenten bei Einkommen von bis zu 2.000 Euro im Monat mit einem neuen Modell. Arbeitgeber bekommen 30 Prozent von jährlichen Beiträgen von 240 bis 480 Euro zurückerstattet. Die Höhe beläuft sich somit auf 72 bis 144 Euro im Jahr. Der entsprechende Betrag soll von der Lohnsteuer abgezogen werden.

Steuerförderung: Arbeitgeber sollen höhere Zahlungen für die Betriebsrente steuerfrei leisten können. Vorgesehen sind anstatt jetzt 4 Prozent + 1.800 Euro 7 Prozent von der Beitragsbemessungsgrenze. Nach jetzigem Stand werden aber wie bisher nur 4 Prozent sozialversicherungsfrei bleiben.

Riester-Rente: Die Grundzulage für die Riester-Rente soll von 154 auf 165 Euro steigen.

Zielrente: In Tarifverträgen sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren können, dass nur noch Beiträge zugesagt werden. Die Haftung der Arbeitgeber für Betriebsrenten entfällt dann. Zugleich kann vereinbart werden, dass Versorgungseinrichtungen keine Garantien/Mindestleistungen mehr versprechen. Arbeitgeber müssen aber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss an die Pensionseinrichtung zahlen. Aufgefordert sind die Sozialpartner, im Tarifvertrag zusätzliche Zuschüsse der Arbeitgeber zur Absicherung der Zielrente vorzusehen. Die Zielrente soll das Unternehmensrisiko zum Angebot von Betriebsrenten in der Niedrigzinsphase mindern.

Opt-out: Ganze Belegschaften sollen in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen werden können. Der Einzelne hat dann die Möglichkeit, sich dagegen zu entscheiden und «opt-out» zu wählen.

Grundsicherung: Haben Steuerpflichtige selbst Betriebs- oder Riester-Renten aufgebaut hat, sollen 200 Euro nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden, wenn im Alter Grundsicherung gebraucht wird.

Doppelverbeitragung: Wollen Arbeitnehmer eine Riester-Förderung über das System der Betriebsrente bekommen, geht das nur über Entgeltbestandteile, die schon versteuert und mit Sozialbeiträgen belastet wurden. Wird die Riester-Rente später ausgezahlt, werden ein zweites Mal Beiträge fällig. Geprüft wird, ob diese so genannte Doppelverbeitragung abgeschafft wird.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.