



INHALT II. 2019

- Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern zusätzlich zum Arbeitslohn oder mit Gehaltsumwandlung
- Steuerliches Aus für bedingungslose Dienstwagennutzung bei „Minijob“ im Ehegattenbetrieb
- Ist die Gestellung der Bahncard 100 steuerfrei nach dem neuen § 3 Nr. 15 EStG?
- Reisekostenabrechnungen und Umgang mit fehlenden Belegen
- Verdienstgrenzen bei Minijobs bleiben
- Ermittlung des Elterngeldes bei Steuerklassenwechsel
- Die Bildschirm-Arbeitsbrille
- Übungsleiterfreibetrag ist kein Arbeitsentgelt
- Steuerfreie Kaufkraftzuschläge ab 01.04.2019
- Phantomlohn in der Sozialversicherung
- Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung
- SFN-Zuschläge erneut durch das Bundesministerium bestätigt
- Säumniszuschläge der DRV nun weitere konkretisiert
- Abgabepflicht in der Künstlersozialabgabe für das Gehalt eines GmbH-Geschäftsführers
- Klarstellung bei studentischer Tätigkeit
- Ab 01.07.2019 gilt der neue Übergangsbereich, die Gleitzone entfällt
- Tipps für den Umgang mit A1-Bescheinigungen
- Aufzeichnungspflicht auch bei geregelten Arbeitszeiten bei Minijobbern
- Zwingende Notwendigkeit für Verträge für Minijobber
- Praktikum mit Unterbrechung: Kein Anspruch auf Mindestlohn
- Pfändungsfreigrenzen aktualisiert
- 10 Jahre Ehedauer als Bedingung für Hinterbliebenenversorgung ist unwirksam
- Verfall von Urlaubsansprüchen
- Update zum Brexit
- Neue Gesetze zur Arbeitsmigration
- Meldepflicht in Europa



■ Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern zusätzlich zum Arbeitslohn oder mit der Gehaltsumwandlung

Schnell gelesen: Jobräder erfreuen sich steigender Beliebtheit und die neue Option der Steuerfreiheit unter Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen führt zu häufigen Rückfragen: Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern betriebliche Fahrräder bzw. Elektrofahrräder steuerfrei überlassen möchten, müssen diese „on top“, also zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn anbieten. Die Überlassung auf Basis einer arbeitsrechtlich wirksamen Gehaltsumwandlung führt zu unterschiedlichen steuerlichen und auch sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen.

Überlassung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

2019 wurde die Steuerfreiheit für zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile aus der Überlassung von betrieblichen Fahrrädern und Elektrofahrrädern, die nicht als Kraftfahrzeug gelten, steuerfrei gestellt.

Die Steuerfreiheit betrifft die Überlassung zur privaten Nutzung einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Sie gilt für ab dem 01.01.2019 beginnende Überlassungen und ist erst einmal bis zum 31.12.2021 befristet.

Praxistipp: Soweit die Überlassung steuerfrei ist, fallen auch keine Sozialabgaben an. Die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erfolgende Überlassung der (Elektro-)Fahrräder für Dieser nunmehr steuerfreie Sachbezug mindert die als Werbungskosten abziehbaren Beträge nicht. Der Arbeitnehmer kann die verkehrsmittelunabhängige Entfernungspauschale von 0,30 EUR je Kilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte weiter ansetzen.

Praxistipp: Haben Mitarbeiter bei einem Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsvereinbarung Anspruch auf die kostenlose Überlassung eines Fahrrads oder eines - noch als Fahrrad eingestuft - Elektrofahrrads, kann der Vorteil als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht und damit lohnsteuer- und sozialabgabenfrei erfolgen, obwohl die Arbeitnehmer auf die Überlassung einen arbeitsrechtlichen Anspruch haben.

Überlassung gegen Gehaltsumwandlung

Überlässt der Arbeitgeber das Fahrrad bzw. Elektrofahrrad durch Gehaltsumwandlung, kann die zum 01.01.2019 eingeführte Steuerbefreiung nicht beansprucht werden.

Praxistipp: Eine Gehaltsumwandlung kann in der Praxis z. B. dadurch erfolgen, dass der Arbeitnehmer eine anstehende Gehaltserhöhung ganz oder teilweise dafür bestimmt, dass ihm künftig ein Sachbezug gewährt wird, wie z. B. die Überlassung eines (Elektro-)Fahrrads. Die obersten Finanzbehörden der Länder haben mit gleich lautenden Erlassen vom 13.03.2019 weitere steuerliche Details für diese Konstellation bekannt gegeben, bei der eine Steuerbefreiung nicht greift.



Überlassung begann schon vor dem 01.01.2019 (Altfälle)

Hat der Arbeitgeber bereits 2018 oder früher ein Fahrrad oder ein als solches eingestuftes Elektrofahrrad an seine Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, muss hier klassisch der geldwerte Vorteil ermittelt werden.

Auf Basis der der auf 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung (UVP) des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers wird der Vorteil aus Privatfahrten mit monatlich 1 % angesetzt. Die Fahrten zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte werden damit - anders als bei Kraftfahrzeugen - nicht zusätzlich versteuert.

Überlassung startet frühestens ab dem 01.01.2019 (Neufälle)

Bei einer erst 2019 beginnenden Überlassung von Fahrrädern bzw. als Fahrrad eingestuften Elektrofahrrädern gegen Gehaltsumwandlung wird - ebenso wie bei Kraftfahrzeugen - die Bemessungsgrundlage halbiert. Bei der 1%-Regelung wird der Vorteil somit auf die Hälfte reduziert.

Für die Halbierung kommt es nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber das (Elektro-)Fahrrad angeschafft, hergestellt oder geleast hat. Maßgeblich ist der Beginn der Überlassung durch den Arbeitgeber. Wurde das (Elektro-)Fahrrad 2018 oder früher einem Arbeitnehmer überlassen, ist ein Wechsel des Nutzungsberechtigten ab 01.01.2019 nach Sicht der Finanzverwaltung nicht mit der Halbierung der Bemessungsgrundlage begünstigt. In den Fällen gilt auch für den neuen Nutzungsberechtigten die Altregelung.

Die Halbierung gilt nicht für die Umsatzsteuer. Es ergeben sich daher für die Lohnsteuer und die Umsatzsteuer unterschiedliche Bemessungsgrundlagen.

Praxistipp: Die Finanzbehörden stellen klar, dass sowohl in den Altfällen (Überlassung begann vor 2019) als auch in den Neufällen (Überlassung frühestens ab 01.01.2019) die Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR/Monat **nicht** anwendbar ist.

Fazit: Arbeitgeber, die bislang noch unentlohnt waren, ihren Mitarbeitern (Elektro-)Fahrräder zur Verfügung zu stellen, haben durch die seit 01.01.2019 geltenden Vergünstigungen weitere Anreize. Erfolgt die Überlassung gegen Gehaltsumwandlung, profitieren sie und ihre Mitarbeiter von der Halbierung der Bemessungsgrundlage. Werden die (Elektro-)Fahrräder zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn überlassen, kann die Überlassung sogar gänzlich lohnsteuer- und sozialabgabenfrei sein. Allerdings sind bei leistungsfähigeren Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich als Kfz gelten, unabhängig vom Beginn der Überlassung, weiterhin die allgemeinen Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden.

■ Steuerliches Aus für bedingungslose Dienstwagennutzung bei „Minijob“ im Ehegattenbetrieb

Schnell gelesen: Wir hatten dieses Urteil im letzten Newsletter nur gestreift und gehen auf Rückfrage dazu gerne genauer darauf ein: Die Überlassung eines Dienstwagens zur uneingeschränkten Privatnutzung ohne Selbstbeteiligung ist bei einem „Minijob“-Beschäftigungsverhältnis unter Ehegatten nicht steuerlich unbedenklich möglich.

Der Sachverhalt war folgender: Ein gewerblich tätiger Mann beschäftigte seine Ehefrau als Büro- und Kurierkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 9 Stunden mit einem Monatslohn von 400 EUR. Im Rahmen des Arbeitsvertrags überließ er ihr einen Pkw zur uneingeschränkten Privatnutzung. Den geldwerten Vorteil, den er nach der 1-%-Regelung ermittelt hatte, rechnete der Mann auf den Monatslohn von 400 EUR an und reduzierte diesen entsprechend.

Dies wurde nicht akzeptiert und die Begründung lautete wie folgt: Arbeitsverträge zwischen nahen Angehörigen müssen für die steuerrechtliche Beurteilung betreffend der wesentlichen Vereinbarungen und der Durchführung den Maßstäben entsprechen, die fremde Dritte vereinbaren würden. Der BFH glaubte nicht daran, dass ein familienfremder „Minijobber“ uneingeschränkte und ohne Selbstbeteiligung einen Firmenwagen für Privatfahrten überlassen bekäme.

Ein Arbeitgeber wird im Regelfall nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer die private Nutzung eines Dienstwagens zu gestatten, wenn die hierfür kalkulierten Kosten (u. a. Kraftstoff für Privatfahrten) zzgl. des Barlohns in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erwarteten Arbeitsleistung stehen.

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist davon nicht auszugehen, daher steigt das Risiko des Arbeitgebers, dass sich die Pkw-Überlassung für ihn nicht mehr wirtschaftlich lohnt. Unerheblich war für den BFH, dass die Ehefrau für ihre dienstlichen Aufgaben im Betrieb auf die Nutzung eines Pkw angewiesen war.

■ Ist die Gestellung der BahnCard 100 steuerfrei nach dem neuen § 3 Nr. 15 EStG?

Schnell gelesen: Die BahnCard 100 gehört weiterhin zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn nicht ihr wirtschaftlicher Nutzen durch Dokumentation der Einsparungen bei den einzelnen Reisen nachgewiesen wird.

Überlassen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine BahnCard 100, darf der Arbeitnehmer die BahnCard uneingeschränkt nutzen. In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob die BahnCard 100 steuerfrei angeboten werden kann, z. B. bei der Gestellung der BahnCard im Rahmen von Familienheimfahrten bei Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung.

Steuerfrei sind Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, zu den Aufwendungen der Arbeitnehmer für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Entsprechend steuerfrei sind die Arbeitgeberleistungen, wenn zwar keine erste Tätigkeitsstätte vorliegt, der angefahrte Ort aber einen Arbeitgeber-Sammel-punkt (z. B. ein Busdepot) darstellt oder die Fahrt zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet durchgeführt wird.



Nicht begünstigt sind die Privatfahrten im Linienverkehr, die streng von den Privatfahrten im öffentlichen Personennahverkehr zu unterscheiden sind.

LSt-Referenten weisen zwar vereinzelt darauf hin, dass eine über die Strecke zwischen Wohnung/Betrieb hinausgehende Fahrtberechtigung unbeachtlich ist, „wenn deren Wert von verhältnismäßig geringer Bedeutung ist“.

Bei der BahnCard 100 dürfte die private Fahrtberechtigung aber beachtlich sein. Sie gilt bundesweit. Daraus folgt: Schafft der Arbeitgeber eine BahnCard 100 an, muss er weiter prognostizieren und dokumentieren, welche Auswärtstätigkeiten der Arbeitnehmer in dem Jahr voraussichtlich unternimmt, um die eventuelle Steuerfreiheit nachzuweisen.

Derzeit laufen Anfragen, ob der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer BahnCard 100 für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte unabhängig von der Privatnutzung steuerfrei ist, wenn der Arbeitnehmer eigene Aufwendungen mindestens in Höhe des Zuschusses als Werbungskosten geltend machen könnte. Antworten dazu liegen aber noch nicht vor.

■ Reisekostenabrechnungen und Umgang mit fehlenden Belegen

Schnell gelesen: Eigenbelege können helfen, wenn Mitarbeiter Rechnungen verloren haben oder aber keine Zahlungsnachweise erhielten. Diese Eigenbelege sollten dann aber den Vorgaben der Rechnungsstellung entsprechen.

Bei der Kontrolle der Reisekostenabrechnung stellt man in der Praxis immer wieder fest, dass Quittungen fehlen oder Arbeitnehmer rufen an und fragen, wie sie die Situation handhaben sollen, wenn sie vergessen haben, einen Beleg einzufordern oder diesen verlegt haben. Eigenbelege können hier Hilfestellung sein. Damit diese auch anerkannt werden, müssen bestimmte Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Eigenbelege und die ordnungsgemäße Buchführung

Basierend auf § 146 AO sowie dem BMF-Schreiben vom 14.11.2014 ist einer der Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchführung, dass keine Buchung ohne Beleg erfolgt. Die GoBD legt die Grundlagen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff fest und regelt dabei ebenfalls, dass immer ein Beleg vorzuhalten ist, der den Geschäftsvorfall nachweist. Ist kein Fremdbeleg vorhanden, muss ein Eigenbeleg erstellt werden.

Praxistipp: Verzichten Sie auf die Erstattung der Auslagen, wenn der Mitarbeiter keinen Fremdbeleg oder im Ausnahmefall Eigenbeleg vorlegen kann.

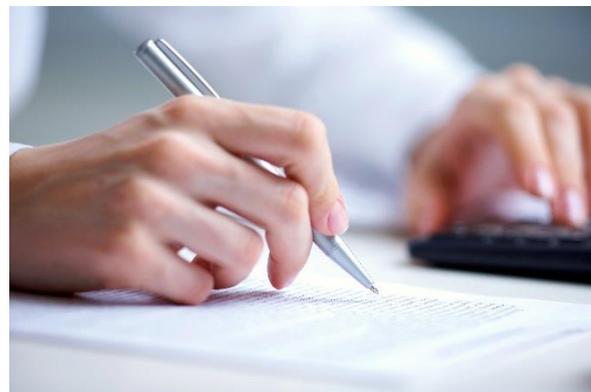
Hinweis: Lohnkonten sind zwar nur sechs Jahre aufzubewahren, soweit Lohnunterlagen aber Grundlage für die Buchhaltung sind, müssen sie zehn Jahre aufbewahrt werden: Dies gilt also auch für den Eigenbeleg in der Reisekostenabrechnung.

Eigenbelege und das Reisekostenrecht

Zur Ermittlung der steuerfrei zu erstattenden Reisekosten muss der Arbeitnehmer eine Reisekostenabrechnung erstellen und darin anhand geeigneter Unterlagen, z. B. Tankquittungen, Hotelrechnungen, Schriftverkehr seine verauslagten Kosten nachweisen.

Es gibt Vorgänge in der Praxis, für die üblicherweise kein Beleg erstellt wird. Dies ist klassischerweise das Trinkgeld. Wird unbar mit EC- oder Kreditkarte bezahlt, lässt sich das Trinkgeld schnell als Unterschiedsbetrag zwischen Rechnungs- und Zahlungsbetrag herausrechnen und nachweisen. Schwieriger wird es dann schon bei der Barzahlung. In vielen Unternehmen gilt deshalb die Regelung, dass das Trinkgeld vom Kellner auf dem Beleg zu vermerken ist. Dies funktioniert weder im Hotel, wenn der Putzfrau ein Trinkgeld auf dem Zimmer hinterlegt wird noch bei altgedienten Parkuhren oder anderen Münzeinwurfautomaten (z. B. Waschmaschine im Hotel). Die Quittungsrolle ist leer. Quittungen sind verloren gegangen oder unleserlich. Im Ausland kommt es auch vor, dass für gewisse Dienstleistungen, z. B. für Bewirtungen oder die Nutzung von Beförderungsmitteln, gar keine Rechnung ausgestellt wird.

In solchen Fällen kann ein Eigenbeleg die Lösung sein. Hier ist es aber wichtig, durch den Arbeitgeber zu fixieren, welche Angaben ein Eigenbeleg enthalten muss. Der Gesetzgeber gibt dazu leider keine formellen Kriterien vor.



Einfachster Weg dabei ist, sich an den gesetzlichen Voraussetzungen für Rechnungen zu orientieren:

- vollständige Name und vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers
- Menge und die Art (handelsübliche Bezeichnung) der gelieferten Gegenstände oder den Umfang und die Art der sonstigen Leistung
- Zeitpunkt der Leistung
- Entgelt
- Soweit möglich: Ein Nachweis der Zahlung (z. B. Überweisungsbeleg)

Sinnvoll ist auch, den Grund für den fehlenden Beleg angeben zu lassen und dabei auch mit aufnehmen, dass der Arbeitnehmer keinen Ersatzbeleg vorlegen konnte. Um einem Übermaß von Eigenbelegen vorzubeugen, kann der Arbeitgeber Eigenbelege betragsmäßig auf einen bestimmten Eurobetrag beschränken und bestimmen, dass diese ggf. von der Führungskraft abzuzeichnen sind.

Praxistipp: Ein Eigenbeleg ist nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt, daher sollte er nur in Ausnahmefällen akzeptiert werden.

■ Verdienstgrenzen bei Minijobs bleiben

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat einen Gesetzentwurf der FDP-Fraktion zur Dynamisierung der Verdienstgrenzen bei geringfügiger Beschäftigung abgelehnt. Mit dem Gesetzentwurf wollte die FDP-Fraktion erreichen, dass die Höchstgrenzen für geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijobs) und Beschäftigung in der Gleitzone (Midijobs) dynamisch erhöht werden können.

■ Ermittlung des Elterngeldes bei Steuerklassenwechsel

Wechselt der Elterngeldberechtigte die Steuerklasse im Bemessungszeitraum für das Elterngeld, wird die Steuerklasse angewendet, die am längsten Gültigkeit hatte. Dies gilt auch, wenn es mehrfache Wechsel der Steuerklasse gab. Dies hat das BSG nun final entschieden.

■ Die Bildschirm-Arbeitsbrille

Schnell gelesen: Der Arbeitgeber kann Bildschirmbrillen als Maßnahme des Arbeitsschutzes auf ärztliche Verordnung bezuschussen bzw. bezahlen.

Solche Zahlungen des Arbeitgebers sind steuer- und beitragsfrei, da hier ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers im Vordergrund steht. Der Mitarbeiter soll ohne Kopfschmerzen und fehlerfrei arbeiten können. Voraussetzung dafür ist aber ein ärztliches Attest.

Fehlt dieses, bietet sich keine Möglichkeit einer steuerfreien Überlassung einer Brille: auch § 3 Nr. 34 EStG bietet keine Möglichkeit, da sich die hier fixierte Steuerfreiheit nur auf Leistungen der verhaltensbezogenen Prävention (von Krankenkassen zertifizierte Präventionskurse) sowie betriebliche Gesundheitsförderungsleistung von Arbeitgebern richtet, die nach Zweckbestimmung, Zielgerichtetheit und Qualität den Anforderungen des § 20b und dem GKV-Leitfaden Prävention entsprechen.

■ Übungsleiterfreibetrag ist kein Arbeitsentgelt

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen sind kein Arbeitsentgelt, so bestätigte das LSG Baden-Württemberg. Unabhängig davon, ob die Zahlungen Vergütungen für eine selbstständige oder abhängige Tätigkeit bezahlt wurden: Solange der Übungsleiterfreibetrag nicht überschritten wird, liegt kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt vor.



■ Neue steuerfreie Kaufkraftzuschläge ab 1. April 2019

Entsendet der Arbeitgeber Arbeitnehmer ins Ausland, kann er deren höhere Lebenshaltungskosten vor Ort durch die Zahlung eines Kaufkraftausgleichs abgleiten. Das BMF hat die nach § 3 Nr. 64 S. 3 EStG steuerfreien Beträge zum 01.04.2019 angepasst. Leider kam das BMF-Schreiben erst zum 04.04.2019, also nach Veröffentlichung unseres letzten Newsletters.

Sie finden die Übersicht der Kaufkraftzuschläge [hier](#).

■ Phantomlohn in der Sozialversicherung

Schnell gelesen: Phantomlohn ist ein Lohn, der dem Arbeitnehmer trotz bestehenden (arbeits-)rechtlichem Anspruch nicht ausgezahlt worden ist, aber zu bezahlen gewesen wäre und aus dem Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und an die Einzugsstelle abzuführen sind.

Im Rahmen von Prüfungen der DRV stehen Arbeitgeber immer häufiger vor Fällen der Nachverbeitragung von Sonntags-, Nacht- und Feiertagszuschlägen, obwohl sie für die nachgeforderten Zeiträume gar keine solchen Zuschläge gezahlt haben.

Die im Prüfungszeitraum für begünstigte Zeiten gezahlten Spätschicht- und Nachtzuschläge wurden bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, an Feiertagen und während des Urlaubs nicht berücksichtigt.

Der Arbeitnehmer hat im Krankheitsfall aber bis zu sechs Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf die Fortzahlung seines Arbeitsentgelts. Dabei umfasst die Begrifflichkeit Arbeitsentgelt das Gehalt, das dem Mitarbeiter in der regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Ähnliches findet sich im Bundesurlaubsgesetz als Regelung.

In diesem Zusammenhang wird auch häufig vom „Fiktivlohn“ gesprochen. Hierfür kann es auch andere Beispiele geben, z. B. die Nichtzahlung von allgemeinverbindlich deklarierten Zuschlägen oder aktuell die Nichtzahlung von Durchschnittsprovisionen.

■ Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung

In der Sozialversicherung gilt das Entstehungs- (oder auch Anspruchsprinzip): Mit Entstehen des vertraglichen bzw. tariflichen Arbeitsentgeltanspruchs sind Beiträge zur Sozialversicherung zu leisten. Es kommt nicht darauf an, ob das Arbeitsentgelt tatsächlich gezahlt wird, in welcher Höhe es gezahlt wird oder zu welchem Zeitpunkt es gezahlt wird. Entscheidend ist vielmehr, welcher Zahlungsanspruch dem Beschäftigten zustanden hätte.

Wichtig: Im Steuerrecht (insbesondere Lohnsteuerrecht) ist das anders. Dort gilt das „Zuflussprinzip“. Maßgeblich ist somit der Zeitpunkt, in dem der Arbeitsentgeltanspruch tatsächlich erfüllt, also der Arbeitslohn gezahlt wird. Damit wirkt sich der Phantomlohn in der Lohnsteuer nicht aus, weil diese aus dem tatsächlich gezahlten Entgelt berechnet und abgeführt wird.

Unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter ein sittenwidrig oder tarifwidrig zu geringes Entgelt erhielt, oder ob eine Regelung besteht, dass ein Mitarbeiter in Deutschland von einem ausländischen Arbeitgeber angeworben wird und bei seinem Einsatz in Deutschland nur das nach ausländischem Recht vereinbarte Arbeitsentgelt erhält, welches jedoch nicht dem deutschen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) entspricht. Der Arbeitgeber führt eine monatliche Lohnabrechnung nach den deutschen Sozial- und Steuervorschriften durch und muss in all diesen Fällen wie auch bei der Gewährung von Urlaub,

Krankheit und für Feiertage eine Entgeltfortzahlung leisten, die auch die Berechnung der Nachschicht- bzw. Spätschichtzuschläge berücksichtigt. Sofern also nicht bereits die Beitragsbemessungsgrenze überschritten worden ist, wurden fahrlässig - wenn nicht gar absichtlich - zu niedrige Sozialversicherungsbeiträge abgeführt.

Vorsicht: In diesen Fällen kann dem Arbeitgeber das Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt gemäß § 266a StGB vorgeworfen werden. Geld- oder Freiheitsstrafe können die Folge sein.

Gibt es „Auswege“ für das Unternehmen?

Teils kommen Arbeitgeber in solchen Fällen auf die Idee, ihre Arbeitnehmer Verzichtserklärungen unterzeichnen zu lassen. Damit ein Verzicht beitragsrechtlich relevant ist, muss

- der Verzicht arbeitsrechtlich zulässig und
- darf nur auf künftig fällige Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet sein.

Mindestens für die Vergangenheit ist eine Verzichtserklärung also keine Lösung. Aber auch im Hinblick auf Verzicht auf künftige Entgeltbestandteile kann sich eine zulässige Gestaltung als schwierig erweisen.

Arbeitsvertragliche Ansprüche verjähren darüber hinaus grundsätzlich in einem Zeitraum von drei Jahren. Werden im Arbeitsvertrag Ausschlussklauseln vereinbart, so verfallen die vertraglichen Ansprüche vorzeitig, sofern sie nicht während der Ausschlussfrist wirksam geltend gemacht worden sind. Doch auch diese „Hilfsmittel“ lassen die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht nicht entfallen. Meist verbleibt es bei der Pflicht zur korrekten Abwicklung der Sachverhalte und damit muss ein Umdenken in vielen Bereichen stattfinden.

Kommt es aber in einer Prüfung zu Nachforderungen, da ein solcher Sachverhalt nicht bewusst war, so sollten die Nachforderungen genau geprüft werden. Zum einen besteht hier in der Regel ein gewisser Handlungsspielraum, zum anderen sollten Themen wie Säumniszuschläge aufgrund der neuen Regelungen genau geprüft werden, da diese nur noch in den seltensten Fällen gerechtfertigt sein können.

■ SFN-Zuschläge erneut durch das Bundesministerium bestätigt

Wir hatten im Zuge der Diskussion um die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen, die ohne tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden („Phantomlohn“) eine Petition eingereicht. Diese hatte zwar Erfolg und fand zahlreiche Mitunterzeichner sowie Diskussionsbeiträge, aber leider konnten wir keine Veränderung der Wahrnehmung dadurch erreichen.

Sachverhalt ist, dass es bei Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) immer wieder zu hohen Beitragsnachforderungen kommt. Hintergrund ist die Steuerfreiheit von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen nach § 3b Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) und die sich daraus ergebende Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung für Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden.



Arbeitet ein Arbeitnehmer wegen Urlaubs, an Feiertagen oder wegen Krankheit nicht, wird auch kein Zuschlag gezahlt. Die DRV Bund bezieht in die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge auch die Zuschläge mit ein, wenn nicht gearbeitet wurde. Diese Zuschläge unterliegen dann sowohl der Steuer- als auch der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Leider hat der Petitionsausschuss keinen Anlass zum gesetzgeberischen Tätigwerden gesehen. Die Betriebsprüfungsdienste der Rentenversicherungsträger haben sich aber darauf verständigt, im Rahmen von Betriebsprüfungen nicht zu beanstanden, wenn eine Berechnung der Beiträge zur Sozialversicherung aus Urlaubsentgelt und aus fortgezahlem Arbeitsentgelt bei Krankheit nicht erfolgt ist, da von den tarifvertraglichen Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht wurde. Diese Korrektur der bisherigen Rechtsauffassung der Rentenversicherungsträger dient der Klarheit der Arbeitgeber in der Anwendung der vorhergehend beschriebenen Regelungen. Jetzt obliegt es also final den Arbeitgebern, ihre Praxis der Entgeltfortzahlung an die gesetzlichen Vorgaben anzupassen und so Nachforderungen zu vermeiden.

■ Säumniszuschläge der DRV nun weiter konkretisiert

Schnell gelesen: Wird eine Beitragsforderung durch Bescheid mit Wirkung für die Vergangenheit festgestellt, ist ein Säumniszuschlag nicht zu erheben, wenn der Arbeitgeber/Abrechner unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte. Wurde die Abrechnung von Fachpersonal, z. B. Steuerberater ausgeführt, wird ein bedingter Vorsatz aufgrund Fachkenntnis vermutet.

Im Rahmen der Feststellung von Beitragsschulden, also Beiträgen und Beitragsvorschüssen, die ein Arbeitgeber nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags gezahlt hat, ist festgelegt, dass der Arbeitgeber für jeden angefangenen Monat der verspäteten Zahlung einen Säumniszuschlag in Höhe von 1 % des rückständigen, auf 50 EUR nach unten abgerundeten Betrags zu zahlen hat.

Es gibt nur eine Art Kleinbetragsregelung, wonach bei einem rückständigen Betrag unter 100 EUR der Säumniszuschlag nicht zu erheben ist, wenn dieser gesondert schriftlich anzufordern ist.

Das BSG hat den Begriff „unverschuldet“ jetzt neu interpretiert und erweitert. Danach können bei einer nachträglichen Beitragserhebung Säumniszuschläge nur erhoben werden, wenn ein bedingter Vorsatz in Betracht kommt. Grobe Fahrlässigkeit reicht also wie schon geschildert seit Dezember 2018 nicht mehr aus.

Am 19. und 20.03.2019 hat die Arbeitsgruppe Beitragsüberwachung der Deutschen Rentenversicherung vorläufig festgelegt, wie die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung das Urteil des BSG berücksichtigen sollen. Vorläufig ist die Arbeitshilfe, weil die Arbeitsgruppe Beitragsüberwachung die Problematik noch mit den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung besprechen will.



Keine Säumniszuschläge bei fehlerhaften Statusbeurteilungen

Bei den üblichen Betriebsprüfungen, die in der Regel alle vier Jahre stattfinden, sollen bei fehlerhaften Statusbeurteilungen bis auf Weiteres keine Säumniszuschläge mehr erhoben werden: beispielhaft also, wenn die Deutsche Rentenversicherung feststellt, dass eine Person nicht als Selbstständiger für einen Arbeitgeber tätig geworden ist, sondern in einer abhängigen Beschäftigung aktiv war.

- Davon abweichend sind Säumniszuschläge bei Statusfeststellungsfällen möglich, wenn bei einer Betriebsprüfung festgestellt wird, dass
- der gleiche Sachverhalt schon bei der letzten Prüfung beanstandet wurde,
- der Arbeitgeber gleiche Sachverhalte unterschiedlich beurteilt hat.

Praxistipp: Vorsicht: Hier wäre auch die „Nettolohnfiktion“ anzuwenden und das Entgelt hochzurechnen, aus dem die Beiträge zu übernehmen sind und die Zollbehörde wird eingeschaltet.

Verstöße im Rahmen der sogenannten „Katalogfälle“

Bei Beitragsnachforderungen, die insbesondere auf den „Katalogfällen“ beruhen, können Säumniszuschläge weiter erhoben werden, da der Beitragsschuldner mindestens grob fahrlässig keine Kenntnis von seiner Beitragsschuld hatte und deshalb nicht unverschuldet ist.

Katalogfälle wären:

- Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung
- Nichtauswertung von Lohnsteuerprüfberichten
- Nichtberücksichtigung früherer Beanstandungen aus Betriebsprüfungen
- Unterbliebene Abführung von Beiträgen nach arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die Zahlungsansprüche der Beschäftigten betreffen
- Nicht gewissenhafte Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld im Sinne des §23 SGB IV
- Unterschiedliche Beurteilungen bei identischen Sachverhalten

Auch hier ist eine Hochrechnung von netto auf brutto durch den Prüfer vornehmbar und der Zoll kann eingeschaltet werden.

Mindestlohnverstöße

Bei Mindestlohnverstößen müssen die Betriebsprüfer nach den Beschlüssen vom 19. und 20.03.2019 den Zoll informieren.

Mindestens bedingter Vorsatz bei Fachpersonal

Wenn der Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung „ausgebildetes Personal“ wie z. B. Steuerberater mit der Entgeltabrechnung beauftragt hat, ist von bedingtem Vorsatz auszugehen, da diese Personen die Vorgaben kennen müssten. Streitig ist hier, wann von „ausgebildetem Personal“ ausgegangen werden kann.

Praxistipp: Überprüfungsanträge nach § 44 Abs. 1 SGB X durch den Arbeitgeber oder Steuerberater, weil in der Vergangenheit Säumniszuschläge nach Betriebsprüfungen erhoben wurden, sind abzulehnen, so die Meinung der DRV. Hier ist die Rechtslage nicht eindeutig. Schließlich setzt sich die Nachforderung aus Beiträgen und Säumniszuschlägen zusammen. Daher sollten Arbeitgeber weiter einen Überprüfungsantrag stellen.

Abgabepflicht in der Künstlersozialabgabe für das Gehalt eines GmbH-Geschäftsführers

Schnell gelesen: Laut LSG muss eine Agentur für Werbung und Öffentlichkeitsarbeit in der Rechtsform einer GmbH für das an ihren selbstständigen GmbH-Geschäftsführer gezahlte Gehalt Künstlersozialabgaben entrichten, wenn bei der Geschäftsführertätigkeit die künstlerischen/publizistischen Anteile überwiegen.

Im Beispielfall war der Geschäftsführer - dessen Ausbildung Studiengänge der Kunst- und Medienwissenschaften sowie des Kommunikationsdesigns umfasste - einer von zwei einzelvertretungsberechtigten Geschäftsführern.

Sein Anteil betrug 60 %, Entscheidungen der Gesellschaft wurden mit einfacher Mehrheit getroffen. Laut Organigramm der GmbH hatte der Geschäftsführer als CEO die disziplinarische Führung bezüglich aller Mitarbeiter sowie die fachliche Führung über die Mehrzahl der kreativen Abteilungen.



Praxistipp: Das Urteil vom November 2018 ist noch nicht rechtskräftig, sondern in der Revision beim BSG; die DRV prüft aber die GmbH-Geschäftsführer nun viel genauer im Rahmen der Betriebsprüfung.

Klarstellung bei studentischer Tätigkeit

Schnell gelesen: Die Zeit nach der vorgeschriebenen letzten Prüfungsleistung bis zum Ablauf des Monats, in dem das Studium aufgrund der Bekanntgabe der Gesamtergebnisse der Prüfungsleistungen endet, ist keine vorlesungsfreie Zeit und damit gilt Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, wenn ein Studierender in dieser Zeit mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt wird. In der Zeit zwischen Prüfung und Bekanntgabe des Ergebnisses darf also die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden betragen. Das Studium muss im Vordergrund stehen.

Generell kann ein Student während der Dauer seines Studiums als ordentlich Studierend einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei beschäftigt werden. Diese Besonderheit der Werkstudententätigkeit endet bei regulärer Beendigung des Studiums mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet wird.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG sind beschäftigte Studenten nur dann versicherungsfrei, wenn deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird, also nicht mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet wird und maximal in den vorlesungsfreien Zeiten der Semesterferien bis zu 40 Stunden gearbeitet wird.

In Einzelfällen kann Versicherungsfreiheit auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitszeitgrenze ausschließlich durch Arbeit in der vorlesungsfreien Zeit, am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird und auf einen Zeitraum von maximal 26 Wochen befristet ist.

Die Zeit zwischen der vorgeschriebenen letzten Prüfungsleistung, z. B. Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Masterprüfung oder die Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit, und der Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfung ist bei Studenten keine vorlesungsfreie Zeit, so das Besprechungsergebnis der Arbeitsgruppe Beitragsüberwachung der Deutschen Rentenversicherung vom 19. und 20.03.2019.



■ **Ab 01.07.2019 gilt der neue Übergangsbereich, die Gleitzone entfällt.**

Schnell gelesen: Zum 01.07.2019 wird bei einem Midijob die monatliche Entgeltobergrenze von 850,00 EUR auf 1.300,00 EUR erhöht. Arbeitnehmer zahlen im Übergangsbereich wie bisher in der Gleitzone einen reduzierten Beitragsanteil zur Sozialversicherung. Neu ist ab 01.07.2019, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen.

Am 1. Juli 2019 löst der Übergangsbereich für Geringverdiener die bisher bekannte Gleitzone ab. Die Entgeltgrenze steigt damit von 850 EUR auf 1.300 EUR (sogenannte Midijobs).

Bei mehreren Beschäftigungen ist das gesamte Arbeitsentgelt maßgebend. Durch die Änderungen sollen Geringverdiener entlastet werden, denn im ausgeweiteten Übergangsbereich werden die Arbeitnehmerbeitragsanteile von einer reduzierten Bemessungsgrundlage berechnet. Die Beitragsbelastung für Arbeitnehmer steigt mit einem Entgelt oberhalb von 450,01 EUR kontinuierlich an. Die volle Abgabenbelastung trifft Arbeitnehmer erst bei einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb von 1.300 EUR.

Dadurch haben Geringverdiener eine geringere Beitragsbelastung als Arbeitnehmer außerhalb des Übergangsbereichs. Der Arbeitgeber zahlt seinen Beitragsanteil aus dem tatsächlichen Entgelt. Ob für einen Arbeitnehmer der Übergangsbereich gilt, muss der Arbeitgeber bei Beschäftigungsbeginn und bei jeder dauerhaften Änderung des Entgelts prüfen. Da der Übergangsbereich am 1. Juli 2019 in Kraft tritt, müssen also Arbeitgeber die Entgelte ihrer Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt prüfen.

Weil die Entgeltpunkte für die Berechnung der Rente aus dem beitragspflichtigen, also verminderten Entgelt berechnet wurden, führte dies bisher zu geringeren Rentenansprüchen. Durch die Neuregelungen sollen Nachteile in der Rentenversicherung vermieden werden. Für Arbeitsentgelte aus dem Übergangsbereich wird für die Rente nun das tatsächliche Entgelt berücksichtigt. Daher ist es nicht mehr notwendig, auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags zu verzichten. Bereits vorliegende Verzichtserklärungen verlieren zum 1. Juli 2019 ihre Wirkung. Diese sollten Arbeitgeber aber bis zur nächsten Betriebsprüfung aufbewahren.

Meldung des Entgelts

Damit im Rentenkonto bei der Rentenversicherung das richtige Entgelt für den vollen Rentenanspruch aufgeführt ist, muss der Arbeitgeber künftig bei Arbeitsentgelten im Übergangsbereich zusätzlich zum beitragspflichtigen (reduzierten) Entgelt immer das tatsächliche Arbeitsentgelt melden. Dieses wird im neuen Feld „Rentenberechnung“ im Datenbaustein „Meldesachverhalt“ eingetragen.

Wenn für einen Arbeitnehmer erstmalig der Übergangsbereich gilt, ist keine gesonderte Anmeldung erforderlich. Das Kennzeichen ist erst bei der nächsten Entgeltmeldung (etwa Jahresmeldung oder Unterbrechungsmeldung) zu setzen. Nur für am 1. Juli 2019 bereits bestehende Beschäftigungen können optional Ab- und Anmeldungen zum 30. Juni beziehungsweise zum 1. Juli 2019 elektronisch abgeben (Abgabegründe „33“ und „13“).

Meldung einer neuen Beschäftigung im Übergangsbereich ab 1. Juli 2019:

1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs. Tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR.

2 = monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs. Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 450,01 EUR und/oder über 1.300,00 EUR.

Liegt das Arbeitsentgelt oberhalb der Grenzen der Gleitzone bzw. des Übergangsbereichs oder wurde im ersten Halbjahr auf die Anwendung der Gleitzone verzichtet, ist das Kennzeichen 0 zu melden.

Meldung einer Beschäftigung für Zeiträume im Jahr 2019, die die Regelungen der Gleitzone und des Übergangsbereichs umfassen (zum Beispiel Jahresmeldung 2019):

0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone oder des Übergangsbereichs.

1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend vor dem 1. Juli 2019 in der Gleitzone/nach dem 30. Juni 2019 im Übergangsbereich.

2 = monatliches Arbeitsentgelt vor dem 1. Juli 2019 sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone/nach dem 30. Juni 2019 sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs; bei Verzicht auf die Gleitzone vor dem 1. Juli 2019 und Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach dem 30. Juni 2019. Wir empfehlen dringend, die Meldungen auszuführen, da dies die weitere Bearbeitung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts vereinfacht.

■ Tipps für den Umgang mit A1-Bescheinigungen

Schnell gelesen: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat eine Stellungnahme herausgegeben, wonach Arbeitgeber A1 Bescheinigung bei Bedarf grundsätzlich auch nachträglich einreichen können. Bei einer kurzfristigen oder kurzzeitigen Tätigkeit im Ausland besteht ein gewisses Ermessen des Mitgliedstaates, ob eine A1 Bescheinigung zwingend erforderlich ist.

Allerdings muss der Nachweis der Sozialversicherung im Entsendeland im Vorfeld vorliegen, wenn er gemäß nationaler Vorschriften als Beleg gegen Lohndumping und Schwarzarbeit zwingend verlangt wird und deshalb Sanktionen drohen können. Dies betrifft nach derzeitigem Kenntnisstand die Länder Österreich und Frankreich.

Praxistipp: sicher bleibt also derzeit nach wie vor als einziger Weg der vorherige Antrag für Einsätze im Ausland.

Aktuell haben sich das Europäische Parlament, der Rat und die Europäische Kommission darauf geeinigt, die Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu überarbeiten. Teil der Einigung ist, dass für Dienstreisen ins EU-Ausland künftig keine Beantragung von A1-Bescheinigungen mehr nötig sein soll.

Die A1-Bescheinigung soll beim Mitarbeiterinsatz innerhalb der EU als Nachweis gelten, dass die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Heimatlands des Arbeitnehmers weiter Anwendung finden. Dies gilt sowohl bei längerfristiger Entsendung bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren aber auch bei kürzeren Dienstreisen.

Die Regelung hat ihre rechtliche Grundlage in der Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Auf nationaler Ebene wird die Bescheinigung bei den insoweit zuständigen Krankenkassen beantragt.

Diese Regelung gibt es schon lange, aber erst die Verpflichtung zur elektronischen Meldung und die damit verbundenen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten haben das Bewusstsein für die Ausstellung geschärft, da früher oftmals auf die Beantragung der A1 bei kurzfristigen Auslandsaufenthalten verzichtet wurde.



Von gesetzlicher Seite hat man sich geeinigt, die Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu modernisieren. Teil der Neuerungen ist u. a., dass die Beantragung von A1-Bescheinigungen für Dienstreisen künftig innerhalb Europas entfallen soll. Voraussetzung für einen Wegfall ist jedoch, dass diese vorläufige Einigung sowohl vom Europäischen Parlament als auch vom Rat förmlich angenommen wird. Aktuell erscheint eine förmliche Annahme der Einigung im Rat jedoch unwahrscheinlich: Einige Mitgliedsstaaten, darunter auch Deutschland, billigen die Einigung in ihrer jetzigen Ausgestaltung nicht. Was das für den weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens bedeutet, ist noch unklar.

Bis zur endgültigen Annahme durch das Europäische Parlament und den Rat müssen Arbeitgeber unbedingt weiterhin auch bei Dienstreisen AI-Bescheinigungen beantragen.

Praxistipp: Die Lösung der Dauer-A1 bleibt damit also nach wie vor sehr attraktiv und gerne helfen wir Ihnen bei dessen Umsetzung, wenn es dazu Rückfragen geben sollte. Damit kann die Beantragung der A1 für bis zu 5 Jahre entfallen, was eine erhebliche administrative Entlastung darstellt.

■ Aufzeichnungspflichten auch bei geregelten Arbeitszeiten bei Minijobbern

Schnell gelesen: Alle gewerblichen Arbeitgeber müssen für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen führen.

Geregelt ist, dass der Arbeitgeber verpflichtend Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen hat. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Als Nachweis gelten die maschinelle Zeiterfassung oder entsprechende manuelle Aufzeichnungen, beispielsweise Einträge in Kalendern oder Listen, am besten mit Vermerk des Aufzeichnungsdatums, um die Einhaltung des Siebtageszeitraums aufzeigen zu können.

Eine Unterzeichnung der erfassten Zeiten durch den Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, kann aber helfen, Streitigkeiten zu vermeiden. Die Aufzeichnungspflicht entfällt nur für Minijobber in Privathaushalten und bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers).

■ Zwingende Notwendigkeit für Verträge für Minijobber

Schnell gelesen: Die Arbeit auf Abruf muss zwingend vertraglich betreffend Umfang und Verteilung festgelegt werden, wenn ein späteres böses Erwachen betreffend Verlust des Minijobber-Status vermeiden werden soll.

Wir hatten bereits mehrfach darüber berichtet, dass seit November 2018 eine neue Anforderung an die Rechtsicherheit von Minijobs gestellt wird. Trotzdem scheint sich die Anzahl an Anfragen dazu eher zu erhöhen denn zu reduzieren.

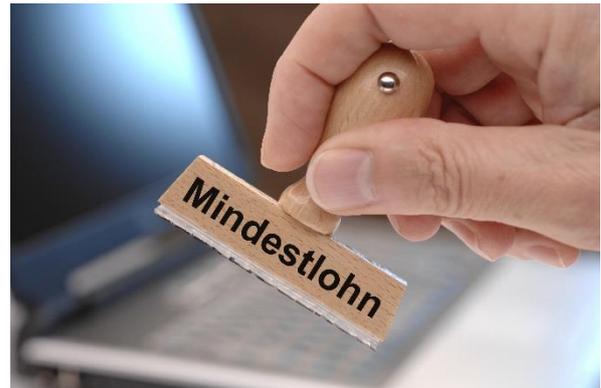
Zum 01.01.2019 hat sich die Rechtslage der Arbeit auf Abruf bei Geringfügig Beschäftigten geändert. Minijobber gelten rechtlich als Teilzeitbeschäftigte, sodass sich die geänderte Rechtslage überwiegend in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) niederschlägt. Die Neufassung des § 12 TzBfG enthält drei wichtige Neuerungen:

Arbeit auf Abruf liegt nur vor, wenn nicht nur die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden schwankt, sondern auch das dem Arbeitnehmer zu zahlende Entgelt. Ein solches Modell ist z. B. in der Gastronomie weit verbreitet.

1. Fiktives Stundenkontingent auf 20 Stunden pro Woche erhöht

Wenn keine Vereinbarung über die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden besteht, dann gilt laut Gesetz seit 01.01.2019 eine Zahl von 20 Wochenstunden als vereinbart. Früher lag das fiktive Stundenkontingent bei zehn Stunden pro Woche. Problematik dabei ist, dass es wegen der Pflicht zur Einhaltung des Mindestlohns (seit 01.01.2019: 9,19 EUR pro Stunde) zum Verlust des sozialversicherungspflichtigen Status der Minijobber kommen kann.

Beispiel: Ist keine Arbeitszeit vereinbart, setzt die gesetzliche Fiktion an und rechnet wie folgt: 20-Stunden/Woche x 4,33 Wochen pro Monat x 9,19 EUR / Stunde = 796,47 EUR. Die Geringverdienergrenze von 450,00 EUR würde damit überschritten werden und der Minijob wäre damit kein Minijob mehr, sondern voll sozialversicherungspflichtig.



2. Abweichen von Mindest- bzw. Höchststundenzahl

Die bisherige Rechtsprechung des BAG zum Abweichen von einer Mindest- bzw. Höchststundenzahl wurde gesetzlich festgeschrieben.

Ist eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Das bedeutet: Der Arbeitnehmer ist vertraglich nicht verpflichtet, die zusätzlichen Stunden zu leisten. Häufig wird er dies jedoch im Interesse einer höheren Vergütung tun.

Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, so darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der Stunden weniger abrufen.

3. Entgeltfortzahlung

Final wurde geregelt, was im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen gilt: Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung ist

als Arbeitszeit für den betreffenden Tag die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag zugrunde zu legen.

Vertragsgestaltung

Hinweis: Die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einerseits und die tatsächliche Durchführung andererseits müssen den rechtlichen Vorgaben entsprechen.

Praxistipp: Es ist unbedingt zu empfehlen, auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit festzulegen. Gibt es dazu KEINE Regelung, müsste der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens 3 Stunden in Anspruch nehmen.

Tipps zur tatsächlichen Durchführung

In der Praxis muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit vier Tage im Voraus mitteilen. Sonst ist der Arbeitnehmer berechtigt, seine Arbeitsleistung zu verweigern.

Unterschreitet der Arbeitgeber die vier Tage, kann der Arbeitnehmer trotzdem zur Arbeit antreten; in der Regel wird er dies tun, da er Interesse an der zu zahlenden Vergütung hat. Tritt er die Arbeit allerdings nicht an, hat der Arbeitgeber keine Handhabe gegen ihn.

■ Praktikum mit Unterbrechung: Kein Anspruch auf Mindestlohn

Schnell gelesen: Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt.

Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen, wie das BAG nun entschieden hat.



Im Urteilsfall wurde das Praktikum wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Praktikantin für wenige Tage unterbrochen.

Im Anschluss daran wurde es jeweils unverändert fortgesetzt. Der von der Praktikantin geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz hatte keinen Erfolg. Durch die Unterbrechungen war zwar der Zeitraum, in dem das Praktikum stattfand (06.10.2015 bis 25.01.2016), länger als drei Monate, nicht aber das Praktikum selbst.

■ Pfändungsfreigrenzen aktualisiert

Schnell gelesen: Damit Arbeitnehmern mit Schulden auch nach der Pfändung ihres Gehalts das Existenzminimum zur Verfügung steht, legt der Gesetzgeber alle zwei Jahre zum 1. Juli neue Pfändungsfreigrenzen fest. Dieses Jahr werden die Pfändungsfreigrenzen um rund vier Prozent erhöht.

Dabei hängt die Höhe des pfändbaren Einkommens von der Höhe der Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners ab.

Das Wichtigste in Kürze:

- Arbeitgeber sind zur automatischen Beachtung der neuen Pfändungsfreibeträge verpflichtet.
- Betroffene Schuldner sollten sich vorsorglich trotzdem vergewissern, ob die neuen Pfändungsgrenzen bekannt sind.
- Bei Gerichtsbeschluss oder Bescheid wirken die Pfändungsfreigrenzen nicht automatisch.

Bei einer Pfändung von Einkommen auf der untersten Stufe liegt der Freibetrag zukünftig bei 1.179,99 EUR, beim Pfändungsschutzkonto sind künftig 1.178,59 EUR geschützt. Die neuen Pfändungsfreigrenzen gelten ohne Übergangsregelung und müssen automatisch sowohl von Arbeitgebern bei Lohnpfändungen und Lohnabtretungen als auch von Kreditinstituten bei einem Pfändungsschutzkonto beachtet werden. Schuldner müssen aber selbst aktiv werden, wenn individuelle Freibeträge per Gericht oder Vollstreckungsstelle öffentlicher Gläubiger festgesetzt wurden.

Sie ersehen die neuen Pfändungsfreigrenzen [hier](#).

■ 10 Jahre Ehedauer als Bedingung für Hinterbliebenenversorgung ist unwirksam

Schnell gelesen: Eine Klausel, die in den AGBs regelt, dass die Hinterbliebenenversorgung entfällt, wenn im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten die Ehe nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat, benachteiligt den unmittelbar Versorgungsberechtigten unangemessen. Sie ist daher unwirksam.

Dies hat das BAG im Fall einer Witwe entschieden. Nach Ansicht des BAG gefährdet eine AGB-

mäßige Mindesthedauerklausel von zehn Jahren den Zweck der Hinterbliebenenversorgung: Sagt der Arbeitgeber einer Hinterbliebenenversorgung zu, entspricht es der im Gesetz angelegten Vertragstypik, dass die Ehepartner der Arbeitnehmer abgesichert sind.

Wird die Zusage auf Ehepartner beschränkt, mit denen der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zehn Jahre verheiratet war, wird von der Vertragstypik abgewichen, die die Hinterbliebenenversorgung kennzeichnet. Damit schränkt der Arbeitgeber den erfassten Personenkreis zu Lasten des Arbeitnehmers in der Versorgungszusage unverhältnismäßig ein.

■ Verfall von Urlaubsansprüchen

Schnell gelesen: Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahrs, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub aus freien Stücken nicht genommen hat. Das hat das BAG entschieden.

Rechtzeitiger Hinweis auf Urlaubsanspruch

Nach § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG verfällt der Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Der Arbeitnehmer konnte unter bestimmten Voraussetzungen Schadenersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.



Wie schon mitgeteilt, hat das BAG diese Rechtsprechung weiterentwickelt. Nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Diese Vorschrift zwingt den Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm die Ini-

tativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Arbeitgeber gehalten, konkret dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, „dies zu tun“.

Der Arbeitgeber muss klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt. Bei entsprechender Auslegung des § 7 BUrlG kann der Urlaub laut BAG daher nur verfallen, wenn der Arbeitgeber

- den Arbeitnehmer vorher konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und
- ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder Übertragungszeitraums erlischt.

Konsequenzen für Arbeitgeber in der Praxis

Nach bisheriger Rechtslage in Deutschland mussten Arbeitnehmer Urlaub beantragen und grundsätzlich im Kalenderjahr nehmen. Diese Praxis wird sich durch die Urteile des EuGH und des BAG ändern: Zwar muss der Arbeitgeber nicht dafür sorgen, dass Arbeitnehmer den Urlaub vollständig nehmen. Er muss jedoch darauf achten, dass er die Arbeitnehmer rechtzeitig darauf hinweist, dass der Urlaub genommen werden soll. Derzeit ist unklar, wie konkret dieser Hinweis sein muss. Vorsichtige Arbeitgeber werden den Arbeitnehmer über die genaue Anzahl von Resturlaub informieren.

In vielen Unternehmen ist es übliche Praxis, dass die Arbeitnehmer ihre Urlaubswünsche in einem Urlaubsplan festhalten. Aufgrund der neuen Rechtsprechung werden Arbeitgeber ein Interesse daran haben, möglichst frühzeitig zu wissen, wann die Arbeitnehmer Urlaub nehmen. Es wird daher interessant sein zu beobachten, ob und inwieweit die Arbeitsgerichte Arbeitgebern in Zukunft einen größeren Spielraum bei der Festlegung des Urlaubs einräumen. Insbesondere wird es um die Fragen gehen, bis wann ein Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch mitzuteilen hat und ob der Arbeitgeber Arbeitnehmer notfalls zu einem bestimmten Zeitpunkt in Urlaub schicken darf.

Praxistipp: Weisen Sie Ihre Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf des Kalenderjahrs darauf hin, dass der Urlaub bis zum Jahresende genommen werden muss und dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des 31.12. bzw. am Ende des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahrs) ersatzlos untergeht.

Um in einem Rechtsstreit nachzuweisen, dass die Arbeitnehmer entsprechend informiert wurden,

sollte der Hinweis schriftlich erteilt und der Arbeitgeber sollte sich den Empfang von jedem einzelnen Arbeitnehmer bestätigen lassen. Der Hinweis, den ausstehenden Urlaub zu nehmen, sollte dabei auch mit Umsetzung finden.

■ Update zum Brexit

Schnell gelesen: Am 31. Oktober 2019 sollen die EU-Vereinbarungen zur Sozialversicherung mit Großbritannien spätestens auslaufen. Bei einem No-Deal-Brexit könnte dann das alte Sozialversicherungsabkommen von 1960 wieder an Bedeutung gewinnen.

Wir hatten bereits verschiedene Szenarien dargestellt und auf die rechtliche Situation bei einem Austritt ohne das mit der EU ausgehandelte Austrittsabkommen hingewiesen. Da die europäischen Verordnungen ab dem Austrittsdatum nicht mehr anwendbar sind, können - zumindest auf Basis der EU-Richtlinie - keine A1-Bescheinigungen mehr ausgestellt werden.



Zugleich könnte aus deutscher Sicht das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen aus dem Jahr 1960 fortbestehen. Die DVKA räumt ein: "Eine verbindliche Stellungnahme der britischen Seite zur Anwendbarkeit des Sozialversicherungsabkommens steht allerdings noch aus. Im Folgenden gehen wir von der Anwendbarkeit des Sozialversicherungsabkommens aus."

Damit könnten für die ersten zwölf Monate einer Entsendung in das Vereinigte Königreich die deutschen Rechtsvorschriften über die Renten-, Unfall- und Krankenversicherung sowie das Kindergeld fortbestehen.

Voraussetzungen:

- der Mitarbeiter arbeitet dort im Rahmen des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses im Auftrag und auf Rechnung des Arbeitgebers.
- der gewöhnliche Aufenthalt befindet sich in Deutschland.
- die Entsendung ist im Voraus zeitlich befristet.

Eine Verlängerung des zwölfmonatigen Entsendezeitraums könne im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung in Betracht kommen. Wir halten Sie weiter über diese Ansätze informiert.

■ Neue Gesetze zur Arbeitsmigration

Schnell gelesen: Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten sollen zukünftig leichter nach Deutschland kommen können und die Beschäftigung von Geflüchteten soll sich vereinfachen: Der Bundestag hat Anfang Juni 2019 mehrheitlich ein Gesetzespaket zur Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt beschlossen.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und das Gesetz zur Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung sollten vor allem seitens der Wirtschaft den Arbeitsmarktzugang für Nicht-EU-Bürger vereinfachen.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Ziel des Gesetzes ist es, dem Mangel an Fachkräften "durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung" von qualifiziertem Personal auch aus Ländern außerhalb der EU zu begegnen. Das Gesetz soll dem Entwurf zufolge Anfang Januar 2020 in Kraft treten.

- Wegfall Engpassberufe: Künftig sollen Fachkräfte mit einem Arbeitsvertrag und anerkannter Qualifikation in ihren jeweiligen Berufen in Deutschland arbeiten dürfen. Die Beschränkung auf Engpassberufe fällt weg.
- Aussetzung Vorrangprüfung: Die Vorrangprüfung, mit der bisher die Verfügbarkeit von geeigneten Kandidaten aus der EU abgefragt wurde, soll bundesweit ausgesetzt werden. Sie soll aber bei Veränderungen des Arbeitsmarktes kurzfristig wieder aktiviert werden.
- Aufenthalt zur Arbeitssuche: Fachkräfte mit einer Berufsausbildung sollen sechs Monate lang zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland kommen können, haben dabei aber kein Anrecht auf Sozialleistungen.
- Ausbildung in Deutschland: Anders als bisher sollen nun auch Menschen außerhalb der EU nach Deutschland kommen können, die hier eine Ausbildung absolvieren möchten. Voraussetzung für den Zugang ist aber unter anderem ein Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder ein Schulabschluss, der sowohl für den Zugang zur Hochschule in Deutschland als auch im Heimatland berechtigt.
- Altersgrenze 45 Jahre: Menschen über 45 Jahre müssen für einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit ein Mindestgehalt oder eine "angemessene Altersversorgung" nachweisen.

Das Gehalt muss mindestens 55 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung betragen, dies sind derzeit 3.685 EUR monatlich.

- ITler ohne Abschluss: IT-Spezialisten dürfen künftig auch ohne formalen Abschluss einreisen, müssen allerdings drei Jahre praktische Erfahrung vorweisen und ein Gehalt von mindestens 60 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (derzeit 4.020 EUR monatlich) beziehen.

Das Gesetz der Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung

Geflüchtete, die in Deutschland eine qualifizierte Berufsausbildung aufnehmen oder ihren Lebensunterhalt selbst sichern und gut integriert sind, sollen mit diesem Gesetz einen rechtssicheren Aufenthalt erhalten. Eine Bleibeperspektive für berufstätige Geflüchtete gibt es allerdings nur für jene Geduldeten, die vor dem 1. August 2018 nach Deutschland gekommen sind.



■ Meldepflicht in Europa

Um Lohndumping und Benachteiligung heimischer Arbeitskräfte zu vermeiden, müssen grenzüberschreitende Tätigkeiten in vielen Ländern der EU im Vorfeld angemeldet werden. Die meisten Staaten haben Online-Plattformen eingerichtet, um Anmeldungen möglichst unbürokratisch vorzunehmen. Grundlage dafür ist die Entsenderichtlinie, die von den EU-Staaten bis zum 1. Juli 2020 umgesetzt sein muss. Damit sollen gleiche Arbeitsbedingungen für heimische und ausländische Arbeitskräfte gewährleistet werden.

Nachfolgend hier eine kurze Übersicht zur Meldepflicht in den wichtigsten Nachbarstaaten und Entsendeländern, alphabetisch sortiert:

Belgien

Deutsche Unternehmen müssen bei vorübergehenden Dienstleistungen in Belgien eine Meldung über das Portal Limosa vornehmen.

Allerdings gibt es eine Reihe von Personengruppen, die von der Meldung befreit sind - neuerdings auch Lkw-Fahrer. Die Ausnahmen sind auf der Limosa-Seite unter der Frage "Wer ist von Limosa befreit?" aufgeführt. Die Seite bietet eine ausführliche Ausfüllanleitung sowie eine Auflistung der beizubringenden Dokumente in deutscher Sprache.

Dänemark

In Dänemark müssen deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter im Register für ausländische Dienstleister (RUT) anmelden. Allerdings gilt die Meldepflicht nicht für alle Entsendungen. Ausnahmeregelungen gibt es beispielsweise für Geschäftsreisende und Monteure. Eine Übersicht stellt die Deutsch-Dänische Handelskammer zur Verfügung. **Tipp:** Die dänische Regierung informiert auf der Webseite Workplace Denmark über alle Vorschriften für die Entsendung nach Dänemark

Frankreich

Wer in Frankreich Dienstleistungen gegen Bezahlung erbringt, muss die Arbeitnehmer beim Online-Portal SIPSI anmelden. Nachdem die Behörden anfänglich die Meldung für alle grenzüberschreitenden Einsätze angefordert haben, wurde die Regelung deutlich gelockert. So sind für reine Dienstreisen keine Meldungen mehr erforderlich. Außerdem wurde der Beschluss, eine Gebühr für die Anmeldung zu verlangen, zurückgezogen.

Arbeitgeber sollten sich aber grundsätzlich mit den nationalen Bestimmungen in Frankreich vertraut machen. Bitte beachten Sie auch die Beantragung einer A1-Bescheinigung, da Frankreich hier recht hohe Bußgelder verhängt.

Großbritannien

Eine Online-Meldeplattform wie in anderen EU-Ländern gibt es im Vereinigten Königreich nicht. Für Staatsangehörige außerhalb der EU gelten allerdings besondere Bestimmungen für Einreise und Erwerbstätigkeit, die auf der Webseite der britischen Regierung zu finden sind.

Irland

Irland hat die Melde- und Nachweispflichten für entsandte Arbeitnehmer von ausländischen Dienstleistern verschärft. So müssen Arbeitgeber unter anderem eine Anmeldung bei der Workplace Relations Commission vornehmen. Das Formular enthält Angaben zur Dauer der Entsendung, zur Art der Dienstleistung sowie zur Adresse des Tätigkeitsortes und muss unterschrieben an die Behörde zurückgesandt werden. Die Behörde gibt vor, wo Dokumente wie Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnungen und Arbeitszeitnachweise aufbewahrt werden müssen.

Italien

Wer Mitarbeiter nach Italien entsendet, muss spätestens bis zum Tag vor Beginn der Entsendung eine Anmeldung bei Cliclavoro vornehmen, dem Meldesystem des italienischen Arbeitsministeriums. Werden die Meldepflichten missachtet, drohen seit 2019 empfindliche Geldbußen, wie die deutsch-italienische Handelskammer meldet. Die Kammer gibt ausführliche Hinweise für Arbeitgeber zu den jeweiligen Meldepflichten.

Luxemburg

Wer als deutscher Anbieter in Luxemburg Mitarbeiter einsetzt, muss diese im Vorfeld per "Mitteilung über die Entsendung von Arbeitnehmern" beim Luxemburger Gewerbeamt (ITM) anmelden. Im Login- und Registrierungsfenster der Seite ist auch ein Benutzerhandbuch in deutscher Sprache zu finden. Die Industrie- und Handelskammer Saarland klärt darüber auf, welche Formalitäten bei der vorübergehenden Entsendung von Mitarbeitern nach Luxemburg notwendig sind und welche Aktivitäten nicht meldepflichtig sind. So sind beispielsweise Kundenbesuche, Besprechungen und Kongressteilnahmen nicht von der Meldepflicht betroffen.

Niederlande

Entgegen der Ankündigungen steht in den Niederlanden noch kein elektronisches Meldesystem für grenzüberschreitende Entsendungen zur Verfügung (Stand Mai 2019). Die niederländischen Behörden haben auf ihrer Webseite eine Checkliste für entsendende Unternehmen veröffentlicht, in der alle wichtigen Schritte für Arbeitgeber verzeichnet sind.

Österreich

Die Regierung in Österreich hat umfangreiche Pflichten zur Anmeldung und Bereithaltung von Dokumenten beim grenzüberschreitenden Arbeiten beschlossen. Es drohen Geldstrafen bis zu 10.000 EUR, wenn die Formulare ZKO 3 für Entsendungen und ZKO 4 für Überlassungen nicht ausgefüllt und übermittelt werden. Eine Übersicht über die Meldepflicht und Links zu den Formularen gibt es auf der Entsendeplattform der Regierung. Es wird dort auch auf eine vereinfachte Meldung hingewiesen - etwa bei wiederkehrenden Entsendungen oder bei mehreren gleichartigen Dienstleistungsverträgen.

Bitte beachten Sie auch Notwendigkeit einer A1-Bescheinigung, da hier sehr schnell Bußgelder verhängt werden.

Polen

In Polen müssen ausländische Arbeitgeber ihre Mitarbeiter grundsätzlich anmelden, wenn sie dort arbeiten. Die Meldung kann per Post oder - mit einer elektronischen Signatur - online erfol-

gen. Auf der Webseite der polnischen Arbeitsaufsichtsbehörde finden Sie Erläuterungen zu allen Pflichten sowie Links zu den Formularen.

Schweden

Wer als ausländisches Unternehmen mehr als fünf Tage lang in Schweden Dienstleistungen erbringt, muss entsandte Mitarbeiter beim "Arbetsmiljöverket" melden. Die Behörde stellt auf ihrer Webseite alle erforderlichen Informationen in deutscher Sprache zur Verfügung.

Schweiz

In der Schweiz besteht eine Meldepflicht für Dienstleister aus der EU sowie entsandte Arbeitnehmer von Unternehmen. Die Meldung erfolgt online - und zwar acht Tage vor Beginn der Erwerbstätigkeit. In bestimmten Branchen gilt die Meldepflicht laut der Schweizerischen Eidgenossenschaft bereits ab dem ersten Tag. Alle Fragen und Antworten erhalten Unternehmen in den FAQ der Eidgenossenschaft.

Spanien

Bei Entsendungen nach Spanien müssen ausländische Arbeitgeber ab einer Dauer von acht Tagen eine Meldung an die lokalen Arbeitsbehörden (autoridades laborales) vornehmen. Ausführliche Informationen zur Entsendemittlung (comunicación del desplazamiento) stehen auf der Webseite nur in spanischer Sprache zur Verfügung. Umfassende Hinweise zur Entsendung nach Spanien erhalten Sie gerne von uns, da uns eine besondere Nähe zu Spanien bindet.

Ungarn

Unternehmen müssen ihre entsandten Mitarbeiter bei Dienstleistungen in Ungarn vor Arbeitsbeginn bei den lokalen Arbeitsbehörden anmelden. Hierfür gibt es ein Online-Portal mit Formularen, in dem alle Angaben zum Unternehmen, zum Einsatzort und zum Handelspartner in Ungarn gemacht werden müssen. Wird bei Entsendungen gegen die Meldepflichten verstoßen, drohen Bußgelder von umgerechnet 3.000 bis 5.000 EUR. Eine ausführliche Information für Arbeitgeber hat die Außenhandelskammer Ungarn verfasst.

