



## INHALT IV. 2017

- Steuerklassenwechsel leicht gemacht?
- BFH muss über „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ entscheiden
- Lohnsteuerliche Vereinfachungen beim Laden von E-Bikes?
- Lohnsteuerfreiheit für Deutschkurse geflüchteter Menschen
- Geschenke, Geschenke, Geschenke
- § 37b EStG: Pauschalsteuer erhöht Geschenkwert doch nicht
- BahnCard als geldwerter Vorteil? Entscheidend bleibt die Prognose
- Jobtickets – was müssen Arbeitgeber beachten?
- Prüfung der Beitragsbemessungsgrenzen zur Entscheidung der Krankenversicherungspflichten
- Krankenkassenwechsel richtig ausgeführt
- Das Saisonkennzeichen kommt
- Praktikumsverhältnisse versus Arbeitsverhältnisse
- Detailfragen zum Status von Gesellschafter-Geschäftsführern – was bedeutet „unliebsame Entscheidungen“ abwehren?
- Früheres Ausbildungsverhältnis zählt nicht - Befristung erlaubt
- Zehn Jahre Elterngeld

### ■ Steuerklassenwechsel leicht gemacht?

**Schnell gelesen:** Die Lohnsteuerklassenkombination III/V darf zukünftig auch auf einseitigen Antrag aufgegeben werden.

Sahen die Lohnsteuergesetze bis dato bereits vor, dass bei einer Eheschließung automatisch die Lohnsteuerklassen-Aufteilung IV/IV erfolgt, so erweitert das neue Steuerumgehensbekämpfungsgesetz diesen Ansatz: bisher war der Wechsel der Steuerklassenkombination IV/IV auf III/V nur bei beidseitigem Antrag möglich. Dies führte immer wieder aufgrund mangelnder Einigung zu einer Schlechterstellung des Partners in der Steuerklasse V.

Ab 01.01.2018 können Arbeitnehmer die Steuerklasse auf IV/IV auf **einseitigen** Antrag wechseln. Ein Schritt, der sicherlich Erleichterung bei vielen Betroffenen hervorruft, Diskussionen aber damit unglücklicherweise oftmals in

die Personalabteilungen der Unternehmen verlagern wird. Man stelle sich vor, dass ein Mitarbeiter plötzlich auf Steuerklasse IV abgerechnet wird, der bisher langjährig die Kombination III/IV hatte. Dieser wird erst einmal in der Abrechnungsstelle nachfragen und leider dort keine sehr befriedigende Antwort erhalten. Es bleibt abzuwarten, wie sich dies in der Praxis entwickelt.

### ■ BFH muss über „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ entscheiden

Unter welchen Voraussetzungen erbringt ein Arbeitgeber Zuschüsse zu Internet-, Fahrt- und Kinderbetreuungskosten der Arbeitnehmer „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“? Um steuerfreie oder steuerlich begünstigte Lohnbestandteile einzuführen, ist in der Regel eine der Voraussetzungen diese sogenannten „Zusätzlichkeitserfordernis“.

Nun hat die Frage den BFH erreicht und dort wird final entschieden werden. Tendenz der Finanzverwaltung bis dato: ein Abschluss eines neuen Vertrages, der letztlich an der wirtschaftlichen Gesamtkalkulation wenig ändert, ist hier nicht ausreichend. Das Urteil wird mit Spannung erwartet, kann es doch erhebliche Folgen für die gerade oftmals genutzten Nettoentgelt-Konzepte haben.

### ■ Lohnsteuerliche Vereinfachungen beim Laden von E-Bikes

**Schnell gelesen:** Das Aufladen von Elektroautos im Unternehmen war bisher steuerfrei. Dies gilt neu nun aus Billigkeitsgründen auch für die Elektrofahrräder in allen Kategorien.

Bisher durften Elektrofahrräder, deren Motor keine Geschwindigkeiten von bis zu 25 km/h erreichte und die daher nicht der Gruppe der KFZs zuzuordnen waren, nicht steuerfrei geladen werden. Dies wurde nun mit BMF-Schreiben vom 26.10.2017 vereinheitlicht.



**Vorsicht aber:** „tanken“ die Mitarbeiter an fremden Ladestationen, ist eine private Kostenübernahme nur im Rahmen eines pauschal versteuerten Zuschusses (25 %) möglich und dieser Tatbestand gilt erstmalig von 01.01.2017 befristet bis 31.12.2020.

Der Arbeitgeber kann aber die Stromkosten erstatten, die bei Aufladungen an fremden Ladestationen entstehen, allerdings wie folgt begrenzt:

- Besteht eine zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:
  - 20 EUR/mtl. für Elektrofahrzeuge frei
  - 10 EUR/mtl. für Hybridelektrofahrzeuge
- Ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:
  - 50 EUR/mtl. für Elektrofahrzeuge
  - 25 EUR/mtl. für Hybridelektrofahrzeuge

### ■ Lohnsteuerfreiheit für Deutschkurse geflüchteter Menschen

**Schnell gelesen:** Steuerfreiheit für Deutschkurse, die eine zwingende betriebliche Notwendigkeit darstellen. Der Nachweis dieser Notwendigkeit stellt vor Herausforderungen.

Arbeitgeberleistungen für die berufliche Fort- und Weiterbildung von geflüchteten Menschen stellen nach Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen keinen Arbeitslohn dar, so im BMF-Schreiben vom 4. Juli 2017 klargestellt. Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen zur beruflichen Integration im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern Deutschkenntnisse für ihren Arbeitsbereich verlangt. Aufgrund der Lohnsteuerfreiheit unterliegen diese Arbeitgeberleistungen auch nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Die Krux liegt hier wohl im Details: wann ist ein Deutschkurs zur Integration nötig? sind nicht auch die Deutschkurse von aus dem Ausland zugereisten Mitarbeitern, also sogenannten Impats, dann lohnsteuerlich frei, da auch diese der beruflichen Integration dienen? Seither war die Steuerfreiheit daran gescheitert, dass die deutsche Sprache ja auch für die private Eingliederung in Deutschland benötigt wird und daher kein rein betriebliches Interesse im Vordergrund stand. Hier sollte ausgehend von der bisherigen Ablehnung eine Anrufungsauskunft für zukünftige Trainings Klarheit schaffen, die betroffene Unternehmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt stellen können.

### ■ Geschenke, Geschenke, Geschenke

Jedes Jahr zu Weihnachten die gleiche Frage: wie gehe ich mit Geschenken um, die im Laufe des Jahres im unternehmerischen Umfeld verteilt wurden? Was oder wie muss ich versteuern? Bis zum 28.02. des Folgejahres müssen alle steuerlichen Ansätze vollzogen sein, sonst droht Sozialversicherungspflicht, auch wenn eigentlich lohnsteuerlich eine Steuerbefreiungsvorschrift greifen würde.

Grundsätzlich sinnvoll ist hier die Abarbeitung einer Checkliste, die sich folgenden Fragen widmet: Wer wird beschenkt, was ist der Anlass und wie hoch ist der Wert des Geschenkes?

#### Wer wird beschenkt?

Hier kann unterschieden werden in

1. Arbeitnehmer
2. Privatkunde
3. Geschäftspartner / dessen Mitarbeiter

### Was ist der Anlass des Geschenkes?

1. Weihnachtsgeschenk
2. Persönlicher Anlass z. B. Geburtstag
3. Sonstiger nicht persönlicher Anlass

### Wie hoch ist der Wert des Geschenkes?

1. Bis 10 EUR
2. Bis 35 EUR
3. Über 35 EUR
4. Bis 60 EUR aus persönlichem Anlass

### Bei Arbeitnehmern gilt:

Geschenke aus einem persönlichen Anlass wie z. B. Geburtstag, Hochzeit oder Nachwuchs verbleiben bis 60 EUR als Aufmerksamkeit steuer- und sv-frei. Ebenso sind Sachzuwendungen im Rahmen von bis zu 44 EUR monatlich steuer- und sv-frei. Geschenke über diese Grenzen hinaus sind steuer- und sv-pflichtiger Arbeitslohn.

Das Lohnsteuerrecht räumt das Wahlrecht des § 37 b EStG ein, d. h. es besteht die Möglichkeit, ein Geschenk bzw. eine Sachzuwendung, sofern diese 10.000 EUR pro Jahr an den Zuwendenden nicht übersteigt, mit 30 % zu pauschalieren. Bei Arbeitnehmern verbleibt hier aber dennoch die Pflicht zur Sozialversicherung.

**Praxistipp zu Weihnachten:** Wird ein Geschenk dessen Wert brutto 60 EUR nicht übersteigt, anlässlich einer Betriebsveranstaltung im Rahmen der Weihnachtsfeier übergeben, so ist dieses Geschenk in die Freibetragsgrenze mit 110 EUR mit einzubeziehen.

### Geschenke an Privatkunden:

Geschenke an Privatkunden sind von der Regelung des § 37 b EStG nicht erfasst, da die Zuwendung beim Privatkunden zu keiner Versteuerung führt. Allerdings ist hier die Höhe des Geschenkwertes für den Abzug als Betriebsausgabe maßgeblich.

Übersteigt der Geschenkwert netto 35 EUR **nicht**, dann ist es sowohl als Betriebsausgabe absetzbar als auch zum Vorsteuerabzug berechtigt. **Übersteigt** jedoch das Geschenk die 35 EUR netto, darf **keine** Vorsteuer gezogen werden und das Geschenk gehört zu den nicht abzugsfähigen Betriebsausgaben.

### Geschäftspartner / dessen Arbeitnehmer

Erhält ein Geschäftspartner oder dessen Mitarbeiter Geschenke von einem Unternehmen, so ist dieses Geschenk als Betriebseinnahme zu versteuern. Eine „Freigrenze“ gilt für sogenannte GiveAways, also Kleinwertgeschenke, deren Wert den Betrag von 10 EUR nicht übersteigen.

Damit der Beschenkte das Geschenk nicht versteuern muss, findet auch hier in der Praxis die Regelung nach § 37 b EStG Anwendung: der Schenkende versteuert die Zuwendung mit 30 % pauschal, die somit beim Beschenkten keine Betriebseinnahme (Unternehmer) oder Lohn (Mitarbeiter) darstellt.



### ■ § 37 b EStG: Pauschalsteuer erhöht Geschenkwert doch nicht

Gute Nachrichten von der Finanzverwaltung: Das BMF hält trotz gegenteiliger BFH-Rechtsprechung daran fest, dass die Pauschalsteuer nach § 37 b EStG für Sachgeschenke nicht in die 35-EUR-Freigrenze für den Betriebsausgabenabzug einfließt. Übersteigt also der Geschenkwert selbst die 35-EUR-Grenze nicht, bleibt der Betriebsausgabenabzug erhalten, auch wenn diese Grenze zusammen mit der Pauschalsteuer überschritten wird.

**Hintergrund:** Der BFH hatte erst vor kurzem entschieden, dass die 30-%ige Pauschalsteuer zum Wert des Geschenks hinzugerechnet und in die 35-EUR-Grenze eingerechnet wird. Die Finanzverwaltung wendet die Vereinfachungsregelung aber weiter an bzw. lässt diese zu, so dass entgegen der Aussage im BFH-Urteil die übernommene Pauschalsteuer auch weiterhin nicht Bestandteil der 35-EUR-Grenze und diese nicht erhöht.

### ■ BahnCard als geldwerter Vorteil? Entscheidend bleibt die Prognose

**Schnell gelesen:** Wird eine Prognose ausgeführt, so bleibt die BahnCard 50 oder auch 100 steuerfrei, wenn die Prognose auf entsprechenden Nachweisen begründet wurde.

Übergeben Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine BahnCard 50 oder 100, hängt es von der Amortisations-Prognose ab, ob der Arbeitnehmer für deren private Nutzungsmöglichkeit einen geldwerten Vorteil versteuern muss. Dies fand so nun auch Eingang in eine bundesweit abgestimmte Verfügung der OFD Frankfurt:

**Prognose einer Vollamortisation:** Die Anschaffung der BahnCard erfolgt im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse, wenn der Arbeitgeber per Kalkulation prognostiziert, dass ihn die BahnCard weniger kostet, als wenn er dem Arbeitnehmer die Kosten für berufliche Fahrten (Auswärtstätigkeiten) erstattet. Dann muss für die private Nutzungsmöglichkeit der BahnCard kein geldwerter Vorteil versteuert werden.

**Prognose einer Teilamortisation:** Die BahnCard muss voll als Arbeitslohn versteuert werden, wenn die geschätzten Fahrtkosten unter dem BahnCard-Preis liegen. Durch dienstliche BahnCard-Fahrten ersparte Fahrtkostenerstattungen können dann monatsweise oder am Ende des Gültigkeitszeitraums als Korrekturbetrag den Arbeitslohn mindern.

**Praxistipp:** Ergibt die Prognose eine Vollamortisation und stellt sich diese im Nachhinein als falsch heraus, muss für dieses Jahr nachträglich kein geldwerter Vorteil versteuert werden.

**Vorsicht aber:** Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte unterliegen der Pauschalbesteuerung mit 15 % Lohnsteuer. Diese dürfen nicht in die BahnCard-Amortisation einkalkuliert werden.



#### ■ Jobtickets – was müssen Arbeitgeber beachten?

Überlässt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ein verbilligtes oder unentgeltliches Jobticket, handelt es sich hierbei grundsätzlich um einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug. Dieser kann im Rahmen der monatlichen 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze aber steuer- und beitragsfrei verbleiben, wenn dem Mitarbeiter das Ticket als Monatskarte überlassen wird. Der Arbeitgeber kann alternativ den geldwerten Vorteil des Jobtickets mit 15 % pauschal versteuern, wenn der Monatsbeitrag 44 EUR übersteigt, was zumindest zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führt.

#### ■ Alle Jahre wieder... Prüfung der Beitragsbemessungsgrenzen zur Entscheidung der Krankenversicherungspflichtigen

**Schnell gelesen:** Übersteigt ein Mitarbeiter im laufenden Jahr mit seinem sozialversicherungspflichtigen Einkommen die Beitragsbemessungsgrenze und wird sich dies wohl auch für das Folgejahr fortsetzen, ist er ab dem Jahreswechsel als freiwillig Versicherter einzustufen bzw. kann sich privat versichern.

Die Spitzenverbände haben hier noch einmal Klarheit geschaffen: Die Krankenversicherungspflicht entfällt, wenn die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung bei Beginn der Beschäftigung überschritten wird. Wird die Grenze erst im Laufe der Beschäftigung überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres der Überschreitung, wenn auch die Grenze des folgenden Kalenderjahres voraussichtlich überschritten wird. Bei rückwirkender Erhöhung des Entgelts endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Wird die Grenze im Laufe der Beschäftigung unterschritten, tritt mit sofortiger Wirkung Krankenversicherungspflicht ein.

**Vorsicht:** dies gilt selbst dann, wenn sich durch einen Umzug der zu versteuernde Anteil der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte reduziert und damit die Beitragsbemessungsgrenze unterschritten wird.

Wird die Grenze im Laufe der Beschäftigung unterschritten, tritt sofort Krankenversicherungspflicht ein. Klargestellt wurde nun auch noch einmal, welche Bestandteile bei der Ermittlung des Entgeltes zu berücksichtigen sind:

- Alle (beitragspflichtigen) laufenden und zu erwartenden einmaligen Einnahmen aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen
- Einmalzahlungen nur, wenn diese vertraglich zugesichert oder aufgrund betrieblicher Übung zu erwarten sind und aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren

Nicht zu berücksichtigen sind

- Unregelmäßige Arbeitsentgelte (z. B. Überstundenvergütungen)
- Variable Arbeitsentgeltbestandteile (unabhängig davon, ob sie individuell leistungsbezogen oder unternehmens erfolgsbezogen gezahlt werden)
- Familienzuschläge

Wichtig ist, dass das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt vorausschauend zu beurteilen ist und zukünftige Änderungen des Arbeitsentgelts unberücksichtigt bleiben. Als „zukünftig“ sind hier alle zum Zeitpunkt der Beurteilung des JAE bereits bekannten Änderungen des Arbeitsentgelts zu werten. Hierzu Beispiele:

**Beispiel 1:** Beginn der Beschäftigung am 01.07.2017, Entgelt 4.000 EUR mtl., keine Einmalzahlungen. Bereits bei Beginn der Beschäftigung steht fest, dass das Arbeitsentgelt am 01.08.2017 auf 6.000 EUR mtl. erhöht wird. Die bereits am 01.07.2017 bei der Beurteilung der Versicherungspflicht bekannte Erhöhung des Arbeitsentgelts bleibt zunächst unberücksichtigt. Die Jahresarbeitsentgelts (JAE)-Grenze wird wie folgt ermittelt:

JAE-Prüfung am 01.07.2017:

4.000 EUR x 12 Monate = 48.000 EUR = JAE-Grenze wird unterschritten. Es besteht KV-Pflicht.

Erneute JAE-Prüfung am 01.08.2017:

6.000 EUR x 12 Monate = 72.000 EUR = JAE-Grenze wird überschritten. Da die JAE-Grenze im Laufe der Beschäftigung überschritten wird scheidet der Arbeitnehmer zum 31.12.2017 aus der KV-Pflicht aus, wenn auch die JAE-Grenze 2018 überschritten wird.

**Beispiel 2:** Beginn der Beschäftigung am 01.07.2017, Entgelt 6.000 EUR mtl., keine Einmalzahlungen. Bereits bei Beginn der Beschäftigung steht fest, dass das Arbeitsentgelt am 01.10.2017 auf 4.000 EUR mtl. verringert wird, da der Arbeitnehmer von diesem Zeitpunkt an Teilzeitarbeit leistet. Die bereits am 01.07.2017 bei der Beurteilung der Versicherungspflicht bekannte Verringerung des Arbeitsentgelts bleibt zunächst unberücksichtigt. Die JAE wird wie folgt ermittelt:

JAE-Prüfung am 01.07.2017:

6.000 EUR x 12 Monate = 72.000 EUR = JAE-Grenze wird überschritten. KV-frei.

Erneute JAE-Prüfung am 01.08.2017:

4.000 EUR x 12 Monate = 48.000 EUR = JAE-Grenze wird unterschritten. Es besteht sofort – ab 01.10.2017 - KV-Pflicht.

**Beispiel 3:** Aufnahme einer Beschäftigung am 01.04.2017. Monatsentgelt 4.700 EUR. Entgelterhöhung am 01.10.2017 mit Wirkung ab 01.01.2018 auf 5.000 EUR.

Entgelt bei Beginn der Beschäftigung am 01.04.2017

Entgelt 4.700 EUR x 12 = 56.400 EUR (JAE)

JAE-Grenze 2017 = 57.600 EUR

Entgelterhöhung mit Wirkung ab 01.01.2018

Entgelt 5.000 EUR x 12 = 60.000 EUR (JAE)

JAE-Grenze 2018 = 59.400 EUR

Da die JAE-Grenze erstmalig am 01.01.2018 überschritten wird, scheidet der Arbeitnehmer erst am 31.12.2017 aus der KV-Pflicht aus

**Fazit:** Unbestimmte, variable Entgelte werden nicht mehr berücksichtigt bei der Frage, ob der Weg frei ist aus der gesetzlichen und hinein in die private Krankenversicherung.

### ■ Krankenkassenwechsel richtig ausgeführt

**Schnell gelesen:** Voraussetzung für einen gültigen Krankenkassenwechsel ist die vollzogene fristgerechte Kündigung beim vorherigen Krankenversicherungsunternehmen. Erst im Anschluss daran kann eine neue Krankenversicherung angetreten werden.

Wenn ein Mitarbeiter bereits Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, ist die Kündigung der alten Krankenkasse Voraussetzung für den Krankenkassenwechsel und führt häufig zu Problemen in der Praxis. Die Kündigungsfrist beträgt zwei Monate zum Monatsende. Die alte Krankenkasse MUSS innerhalb von 14 Tagen eine Kündigungsbestätigung zuzusenden.

**Praxistipp:** Mitarbeiter können ihre Krankenkasse ohne Bedenken kündigen, dafür hat der Gesetzgeber gesorgt. Der Versicherungsschutz ist in jedem Fall lückenlos: Sollte die Versicherung bei einer neuen Krankenkasse nicht zustande kommen, bleibt der Mitarbeiter automatisch bei seinem jetzigen Anbieter versichert. Auch eine doppelte Krankenversicherung ist ausgeschlossen.



**Grundsätzlich gilt:** Erst nach 18 Monaten Mitgliedschaft kann im Regelfall die Krankenversicherung gewechselt werden. Ausnahmen gibt es nur, wenn

- die Krankenkasse des Mitarbeiters z. B. die Beiträge erhöht, dann besteht ein Sonderkündigungsrecht. Vorsicht: durch die Teilnahme an Wahlтарифen kann diese Bindungsfrist bis zu drei Jahre betragen, bevor die Krankenkasse gewechselt werden kann.

- ein Mitarbeiter bisher freiwillig versichert ist und seine Mitgliedschaft kündigen will, weil er die Voraussetzung der Familienversicherung erfüllen oder eine private Krankenversicherung abschließen will.
- für den Betrieb, in dem der Mitarbeiter angestellt ist, eine Betriebs- oder Innungskasse neu errichtet wird.
- eine Krankenkasse in der Satzung vorsieht, dass die Bindungsfrist nicht gilt, wenn ein Mitarbeiter zu einer anderen Krankenkasse derselben Kassenart wechseln will.

### Beitrittsantrag bei der neuen Krankenkasse stellen

Der jeweilige Mitarbeiter muss einen Beitragsantrag bei seiner ausgewählten neuen Krankenkasse stellen.

**Hinweis:** Die Angabe eines Beitrittstermins sowie die Angabe des Namens der Vorversicherung sind Voraussetzung für die Bearbeitung des Antrags.

**Übrigens:** Wenn jemand bereits Mitglied einer gesetzlichen Krankenkassen sind, hat er ein Recht auf den Wechsel. Die neue, gewählte Krankenkasse muss den Mitarbeiter aufnehmen - unabhängig von Alter oder Gesundheitszustand.

### Sonderkündigungsrecht: Zusatzbeitrag ermöglicht sofortige Kündigung

Wenn die bisherige Krankenkasse teurer wird, haben die Mitglieder dieser Krankenkasse ein Sonderkündigungsrecht. Sobald die Kasse ankündigt, dass sie einen höheren Zusatzbeitrag erhebt, können die Mitglieder außerordentlich kündigen. Dieses Sonderkündigungsrecht besteht bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Zusatzbeitrag fällig wird. Achtung: Die Krankenkasse muss diese Erhöhung aber nur einen Monat vorher bekannt geben.

Die Mitgliedschaft bei der alten Krankenkasse ist erst dann beendet, wenn die neue Krankenkasse das Zustandekommen der Mitgliedschaft schriftlich bestätigt hat. Diese Bescheinigung ist innerhalb der Kündigungsfrist der zur Meldung verpflichteten Stelle, also dem Arbeitgeber bzw. dem Lohnbüro vorzulegen. Freiwillige Mitglieder müssen die Mitgliedsbescheinigung innerhalb der Kündigungsfrist ihrer bisherigen Krankenkasse vorlegen, damit die Kündigung wirksam wird.



### Das Saisonkennzeichen kommt

Saisonarbeitnehmer ist, wer

- im Ausland wohnt,
- vorübergehend in Deutschland eine auf bis zu 8 Monate befristete versicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, um einen
  - jahreszeitlich bedingten,
  - jährlich wiederkehrenden,
  - erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

Die Staatsangehörigkeit des Saisonarbeitnehmers ist dabei unbedeutend.

**Hand aufs Herz:** wissen Sie denn von Ihren regelmäßig eingesetzten Aushilfen, ob diese in Deutschland wohnhaft sind oder aber in den Ferien als Studenten zu den Eltern fahren und die Chance auf eine Beschäftigung nutzen?

Die Meldung mit dem Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ soll die Arbeitgeber vor einer weiterführenden Prüfung entlasten. Diese führt dann die Krankenkasse durch, um zu ermitteln, ob in Deutschland aufgrund Krankenversicherungspflicht eine sogenannte obligatorische Anschlussversicherung greift oder ob die Mitarbeiter in das Ausland zurückkehren und damit nicht mehr sozialversicherungspflichtig in Deutschland verbleiben.

### Praktikumsverhältnisse versus Arbeitsverhältnisse

**Schnell gelesen:** Praktikas müssen genau geprüft werden: nur vorgeschriebene Pflichtpraktikas sind mindestlohnfrei. In der Sozialversicherung erhöht sich die Hürde noch auf vorgeschriebene Zwischenpraktikas.

Wer einen Praktikanten beschäftigen will, muss mittlerweile diese Beschäftigung aus unterschiedlichen Blickwinkeln unter die „Lupe“ nehmen. Bekannt ist in der Regel die Unterscheidung von vorgeschriebenen zu freiwilligen Praktika. Wichtiger ist aber, ein Praktikum von einem Arbeitsverhältnis abzugrenzen, damit man nicht in ungewollte Vergütungsprobleme gelangt.

### Abgrenzung zwischen Arbeits- und Praktikumsverhältnis

Ein Arbeitnehmer und ein Praktikant unterscheiden sich voneinander:

#### Ein Arbeitnehmer

- ist aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen zur Leistungsweisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet;

- erbringt seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation und unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers bzgl. Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit;
- erhält eine Gegenleistung für seine Arbeitsleistung.

### Ein Praktikant

- ist in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen;
- unterzieht sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt;
- erhält bei einem entgeltlichen Praktikum keine Vergütung im klassischen Sinne, sondern eine Aufwandsentschädigung bzw. eine Beihilfe zum Lebensunterhalt.

**Hinweis:** Arbeitgeber müssen bei einem Praktikumsverhältnis darauf achten, dass der Ausbildungszweck im Vordergrund steht und nicht die Arbeitsleistung deutlich überwiegt. Das müssen sie sowohl beim Praktikantenvertrag selbst als auch bei den tatsächlich gelebten Vertragsumständen beachten. In einem schriftlichen „Praktikantenvertrag“ sind Begriffe wie Entgelt, bezahlter Urlaub oder sonstige typische Regelungen eines Arbeitsvertrags zu vermeiden. Ein Praktikant sollte auch keine Tätigkeiten verrichten, die sonst ein Arbeitnehmer ausübt.

**Wichtig:** Verbirgt sich hinter einem Praktikumsverhältnis tatsächlich ein Arbeitsverhältnis, hat das umfassende Konsequenzen. Der Arbeitgeber

- muss eine Vergütung nachzahlen, wenn der „Scheinpraktikant“ Nachvergütungsansprüche – gerichtlich – geltend macht. Fehlt eine Vergütungsabrede oder ist diese nicht wirksam, schuldet der Arbeitgeber die sogenannte übliche Vergütung. In erster Linie wird die dann geschuldete Vergütung anhand eines einschlägigen Tarifvertrags ermittelt.

Gibt es keinen, können auch vergleichbare tarifliche Regelungen oder die branchenübliche Vergütung als Grundlage genutzt werden. Der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 8,84 EUR stellt nur die absolute Grenze nach unten dar.

- muss zu niedrig einbehaltene Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge samt Säumniszuschlägen nachzahlen;
- begeht unter Umständen auch eine Ordnungswidrigkeit nach § 21 Mindestlohngesetz (MiLoG) oder macht sich damit im Sinne des Strafgesetzbuches strafbar.

Ein „Scheinpraktikum“ kann auch die unliebsame Konsequenz haben, dass der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis nur durch Kündigung beenden kann. Unter Umständen droht ihm sogar eine Kündigungsschutzklage.



### Aufwandsentschädigung für Praktikanten

Im deutschen Recht existieren sowohl im Bundesbildungsgesetz (BBiG) als auch im MiLoG Bestimmungen zur Entlohnung von Praktikanten. Da die nach dem BBiG zu zahlende Vergütung regelmäßig unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, wird der Anspruch nach dem BBiG vor allem dann relevant, wenn ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ausscheidet.

### Anspruch nach dem Berufsbildungsgesetz

Jeder Praktikant hat grundsätzlich einen Anspruch auf angemessene Vergütung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese soll eine Beihilfe zum Lebensunterhalt darstellen und dazu dienen, die Durchführung des Praktikums zu erleichtern.

Der Höhe nach sollte die Vergütung mindestens 80 % des Ausbildungsgehalts eines sachlich einschlägigen Tarifvertrags betragen.

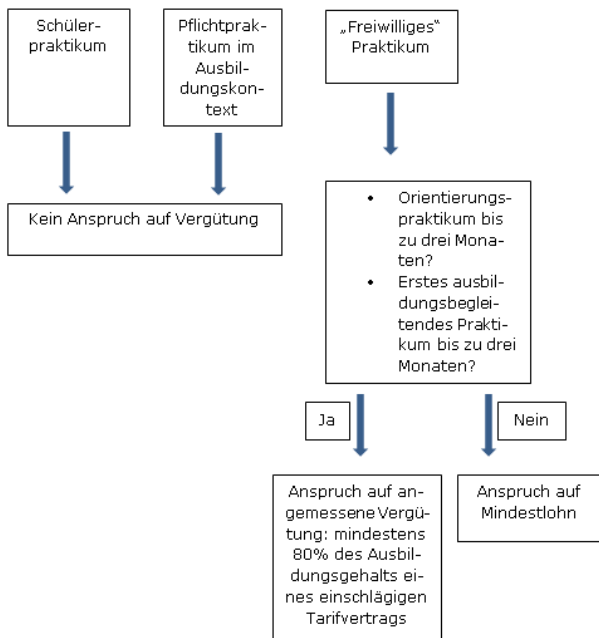
**Hinweis:** Bei Betriebspraktika von Schülern sowie bei Pflichtpraktika, die durch eine Schul-, Studien- oder Ausbildungsordnung zwingend vorgeschrieben sind, besteht kein Anspruch auf Vergütung; dies gilt auch für Maßnahmen im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung.

### Anspruch auf den Mindestlohn

(Freiwillige) Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG haben aber grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Allerdings schränkt der Ausnahmekatalog des Mindestlohngesetzes diesen Anspruch wie folgt ein:

- Für Praktika, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung bzw. im Rahmen eines dualen Studiengangs oder einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet werden, besteht kein Anspruch auf Mindestlohn.
- Orientierungspraktika, die bis zu einer Dauer von 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums absolviert werden, sind bis zur Dauer von 3 Monaten vom gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen. Das gilt auch für freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika, also solche mit einem zeitlich-inhaltlichen Bezug zur Ausbildung.  
**Wichtig:** Ist vor dem fraglichen Praktikum bereits ein freiwilliges, ausbildungsbegleitendes Praktikum beim selben Ausbilder geleistet worden, besteht für das Folgepraktikum Mindestlohnpflicht.
- Für Maßnahmen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung besteht kein Anspruch auf Mindestlohn. Hier gilt der Grundsatz der angemessenen Vergütung.

**Übersicht: Entlohnung von Praktikanten:**



**Wichtig:** Einen Sonderfall bildet die Anfertigung von sogenannten Bachelor-Arbeiten oder Doktorarbeiten in einem Unternehmen. Hierbei handelt es sich grundsätzlich nicht um ein Praktikumsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG, da es an einer betrieblichen Tätigkeit des Studierenden fehlt.

**Sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Praktika**

Im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Praktika müssen Arbeitgeber zunächst differenzieren, ob

- es sich um ein entgeltliches oder unentgeltliches Praktikum handelt,
- das Praktikum durch eine Studien- und Prüfungsordnung verbindlich vorgeschrieben wird oder auf freiwilliger Basis erfolgt und
- es während einer Immatrikulation als Student (Zwischenpraktikum) bzw. außerhalb einer solchen (Vor- bzw. Nachpraktikum) erfolgt.

**Detailfragen zum Status von Gesellschafter-Geschäftsführern – was bedeutet „unliebsame Entscheidungen“ abwehren?**

**Schnell gelesen:** Fehlt einem Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer (GGf) einer GmbH nach dem Gesellschaftsvertrag die Rechtsmacht, ihm unliebsame Entscheidungen abzuwehren, ist er sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Doch wie ist dies auszulegen? Reicht es aus, dass ein Gesellschafter, der mit 49 % beteiligt ist, satzungsändernde Entscheidungen abwehren kann?

Gemäß der gegenwärtigen Rechtsprechung der Sozialgerichte ist der Minderheits-GGf in der vorliegenden Konstellation sozialversicherungspflichtig. Ein GGf, der mehr als 25 % der Gesellschaftsanteile hält, kann zwar in seiner Funktion als Gesellschafter Satzungsänderungen teils blockieren können. Da die Mehrheitsgesellschafter ihm im Übrigen in seiner Funktion als Geschäftsführer Anweisungen erteilen können, betrachten ihn die Sozialgerichte als abhängig Beschäftigten.

Nur wenn die Satzung dem GGf Rechte einräumt, die es ihm erlauben, Mehrheitsweisungen der übrigen Gesellschafter zu stoppen, ist er nicht an Weisungen der Gesellschaftermehrheit gebunden und damit nicht sozialversicherungspflichtig. Hier wurde bereits mehrfach durch Urteil bestätigt, dass dieses Minderheitenrecht in der Satzung verankert sein muss. Privatrechtliche Stimmbindungsvereinbarungen oder Ähnliches reichen nicht aus.





## ■ Früheres Ausbildungsverhältnis zählt nicht - Befristung erlaubt

**Schnell gelesen:** Ein Arbeitgeber kann mit einem früheren Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis mit sachgrundloser Befristung vereinbaren. Das vorangegangene Ausbildungsverhältnis steht dem nicht entgegen.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines ehemaligen Auszubildenden bestätigt, der bei der Post zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen ausgebildet wurde. Anschließend vereinbarte er mit dem Arbeitgeber ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, das insgesamt dreimal verlängert wurde. Der Arbeitnehmer machte die Unwirksamkeit der Befristung geltend und erhob Befristungskontrollklage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig sei und dabei auch eine höchstens dreimalige kalendermäßige Verlängerung innerhalb des Zweijahreskorridors.

Eine sachgrundlose Befristung sei nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein früheres Ausbildungsverhältnis steht dem Vorbeschäftigungsverbot aber nicht entgegen. Die dreimalige Verlängerung der Befristung hat damit den Zweijahreskorridor eingehalten und ist gerechtfertigt. Die Befristung ist damit wirksam.

## ■ Zehn Jahre Elterngeld

**Schnell gelesen:** Das neue Elterngeld war erfolgreich: mehr Väter nutzen die Option der Elternzeit und Mütter verkürzen die Zeiträume bis zur Rückkehr in oftmals Teilzeit auf den bisherigen Arbeitsplatz.

Anfang 2007 führte die Bundesregierung das Elterngeld ein. Ziel war, die traditionelle Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern zu entzerren. 8 Mio Personen bezogen seit der Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 Elterngeld – davon 6,3 Mio Frauen und 1,7 Mio Männer.

Anders als beim vorherigen Erziehungsgeld orientiert sich das Elterngeld am individuellen Einkommen der Eltern vor der Geburt des Kindes. Es soll sowohl Müttern als auch Vätern ein berufliches Kürzertreten für die Kindesbetreuung ermöglichen. Besonders Väter sollen ermutigt werden, eine Weile aus dem Beruf auszuschneiden oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um familiäre Aufgaben zu übernehmen.

### Deutlich mehr Väter in Elternzeit

Die Erhebungen des Statistischen Bundesamts zeigen, dass seit der Einführung des Elterngelds tatsächlich deutlich mehr Väter für eine befristete Zeit ihre Arbeitsstunden reduzieren oder beruflich ganz pausieren. 2007 ging jeder fünfte Vater (21 %) in Elternzeit, heute ist es bereits jeder dritte (36 %). Allein 2016 stieg die Zahl der beziehenden Väter gegenüber 2015 nochmals um 12 %. Im Schnitt erhielten sie für 3,4 Monate Elterngeld. Bei den Müttern waren es 13,3 Monate.

### Mütter schneller wieder im Beruf

Frauen unterbrechen seit der Einführung des Elterngelds ihre Berufstätigkeit nach der Geburt für einen kürzeren Zeitraum. Die Erwerbstätigkeit der Mütter stieg bis heute um 10 %. Immer mehr Elternteile - vor allem Mütter - entschieden sich für das Elterngeld Plus, das Teilzeitarbeit begünstigen soll.

**Praxistipp am Rande:** Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld erhöhen wie schon in einer der letzten Ausgaben den Anspruch auf Elterngeld nicht. Vielmehr zählen nur die laufenden Bezüge, so ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichts. Das gilt auch dann, wenn eine arbeitsvertraglich vereinbarte Sonderzahlung nicht einmalig, sondern anteilig monatsweise ausgezahlt wird.

**auren**  
HAPPY NEW  
YEAR 2018

