

ALS Seminare

Arbeitsrecht - Lohnsteuer - Sozialversicherung

*Ihr kompetenter Seminarpartner für Zweifelsfragen aus der
Lohn- und Gehaltsabrechnung*

Stand: 30.12.2014

Kurzversion für Postversand mit 6 Seiten

Seminarbrief zur Seminarveranstaltung

„Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2015“

Zu Kapitel 0, 4, 5 und 6:

Der Jahreswechsel 2014/2015 in der Entgeltabrechnung und Personalbetreuung im Überblick

Die besprochenen Gesetze und Verordnungen wurden **weitgehend wie auf den Seminarveranstaltungen vorgestellt verabschiedet** und im BGBl bekannt gemacht. Im Laufe der parlamentarischen Beratungen haben sich im Dezember 2014 noch folgende wesentliche Änderungen ergeben:

- Gesetzliche Neuregelung der **Betriebsveranstaltungen** in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG zum 01.01.2015 (Eckpunkte: Umwandlung der 110,00 EUR-Freigrenze in einen Freibetrag; entgegen der Rechtsprechung sind künftig wieder **sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers** zu berücksichtigen, auch für den äußeren Rahmen; die auf die **Begleitperson** eines Arbeitnehmers entfallenden Kosten sind wieder dem Arbeitnehmer zuzurechnen; die ursprünglich geplante Erhöhung der Grenze auf 150,00 EUR findet nicht statt).
- **Die 44,00 EUR-Freigrenze** für bestimmte Sachbezüge **bleibt zunächst** in der bisherigen Form **erhalten**. Wegen eines **sonst drohenden Vermittlungsverfahrens** (Beschluss des Finanzausschusses vom 11.12.2014) musste sich die Bundesregierung einer Protokollerklärung zum Zollkodex-Anpassungsgesetz jedoch verpflichten, im ersten Quartal 2015 einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem Steuergestaltungen bekämpft werden sollen, vgl. auch Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.12.2014.
- Für volle Kalendermonate der **Freistellung nach § 3 Pflegezeitgesetz** besteht für Inanspruchnahmen ab dem 01.01.2015 die **Möglichkeit der Urlaubskürzung**.
- Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung bis zu 24 Monate nach dem Familienpflegezeitgesetz bestehen erst in Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern (ursprünglich geplant: mehr als 15 Arbeitnehmer). Freistellungen und Teilzeitbeschäftigungen nach dem Pflegezeitgesetz dürfen auf die Ansprüche nach dem Familienpflegezeitgesetz **angerechnet** werden.

Zu Kapitel 0b:

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015

a) Ausnahmen vom Mindestlohn

Eine **weitere (zeitlich begrenzte) Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn** i.H.v. 8,50 EUR brutto je Zeitstunde hat sich kurzfristig in der **Landwirtschaft** ergeben. Wie Anfang Dezember 2014 bekannt wurde, ist der Mindestlohntarifvertrag in der Landwirtschaft **am 27.11.2014 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden.**

Somit beträgt der Mindestlohn in der Zeit vom 01.01. bis zum 31.12.2015 in der Landwirtschaft **7,20 EUR (neue Bundesländer) bzw. 7,40 EUR (alte Bundesländer).**

b) Vorsicht in Kalendermonaten mit 22 oder 23 Arbeitstagen bei festem Monatsgehalt

Wurde mit einem Arbeitnehmer ein festes **monatliches Gehalt** und eine **wöchentliche Arbeitszeit** vereinbart, **ermittelt sich der Stundenlohn** für die Umrechnung von Monat auf Woche unter Anwendung **eines anerkannten Umrechnungsfaktors** (z.B. 4,35 gem. R 3b. Abs. 2 Nr. 3 Satz 2 LStR 2015).

Die **Zollverwaltung** hat jedoch in ihren **im Dezember 2014** unter www.zoll.de eingestellten Erläuterungen auf Folgendes hingewiesen:

„Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.“

Für einen **vollbeschäftigten Arbeitnehmer mit einer 40 Stunden-Woche** ergibt sich in einem **Kalendermonat mit 23 Arbeitstagen** somit ein monatlicher Mindestlohn von 23 Arbeitstage x 8 Stunden/Tag x 8,50 EUR = **1.564,00 EUR.**

Darüber hinaus kann hierdurch die **wöchentlich zulässige Arbeitszeit** bei **geringfügig entlohnter Beschäftigung bei kontinuierlicher Verteilung auf 11,5 Stunden/Woche** sinken:

$$450,00 \text{ EUR} : 8,50 \text{ EUR/Std.} : 23 \text{ Arbeitstage} \times 5 \text{ Arbeitstage/Woche} = \mathbf{11,5 \text{ Std./Woche.}}$$

Fazit:

Bei geringfügig entlohnter Beschäftigung sollte stets darauf geachtet werden, dass die vergütungspflichtigen Zeiten (für tatsächliche Arbeitsleistung und ggf. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall durch Urlaub, Krankheit und gesetzlicher Feiertag) **nicht über 450,00 EUR : 8,50 EUR = 52,94 Stunden im Monat liegen.**

Sofern **Arbeitsleistungen oberhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** zum Unterschreiten des Mindestlohns in diesem Monat führen, kann dies durch eine Wertguthabenvereinbarung im Sinne des SV-Rechts oder die **Führung eines Arbeitskontos** im Sinne von § 2 Abs. 2 MiLoG durch Auszahlung oder Ausgleich in einem späteren Monat **wieder ausgeglichen werden.**

c) **Führung von Arbeitszeitkonten im Sinne von § 2 Abs. 2 MiLoG**

Die **Führung von Arbeitszeitkonten** kann für Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich (bis ca. 1.800,00 EUR monatliche Vergütung) erforderlich sein,

- wenn **Mehrarbeits- und Überstunden unentgeltlich** geleistet werden bzw.
- bei Arbeitsleistungen oberhalb der vertraglichen Arbeitszeit, die **erst in einem späteren Kalendermonat ausgezahlt oder ausgeglichen** werden.

Zu **Einzelheiten** einschl. **Muster eines Arbeitszeitkontos** vgl. Kapitel 0b der Seminarunterlagen in der aktuellen Fassung im Online-Informationssdienst unter www.als-seminare.de.

Ein Arbeitszeitkonto im Sinne von § 2 Abs. 2 MiLoG liegt vor, wenn

- die Überstunden in einem (durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) **schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto** dokumentiert werden,
- die zusätzlichen Stunden nachweislich **innerhalb von zwölf Monaten** nach der monatlich vorzunehmenden Erfassung **durch Freizeit oder Auszahlung ausgeglichen** werden und
- die monatlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden **jeweils 50 % der monatlichen vertraglichen Arbeitszeit nicht übersteigen** (*Änderung gegenüber den Erläuterungen in den bis 28.11.2014 ausgegebenen Seminarunterlagen*).

d) **Anrechnung von Sachbezügen auf den Mindestlohn**

Bei dem gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeiteinheit, der **grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist**. Die Entlohnung nach dem Mindestlohngesetz im Wege der **Gewährung von Sachbezügen** ist **grundsätzlich nicht zulässig**, so dass vereinbarte Sachbezüge **zusätzlich** zum Mindestlohn zu gewähren sind.

Für **Saisonkräfte** (z.B. Erntehelfer in der Landwirtschaft, Kellner in Biergärten und Skihütten) kann jedoch – nach einigem hin und her in den letzten Wochen – **Kost und Logis** unter bestimmten Voraussetzungen als Sachbezug **angerechnet werden**. Diese Möglichkeit ist auf der „untergesetzlichen Ebene“ durch **Dienstanweisung der Zollverwaltung** geschaffen worden. **Zu Einzelheiten** vgl. Veröffentlichung „Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte“ unter www.zoll.de.

e) **Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG / Führung von Arbeitszeitnachweisen**

Zur **Führung von Arbeitszeitnachweisen** hat die Zollverwaltung unter www.zoll.de (Abruf vom 30.12.2014) folgende Hinweise veröffentlicht (*kursiv gedruckt*):

► **Arbeitsentgelte über 2.958,00 EUR in Branchen, die unter § 2a SchwarzArbG fallen**

„Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Arbeitsentgelt von mehr als 2.958 Euro monatlich beziehen und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit (über 8 Arbeitsstunden an Werktagen sowie Sonn- und Feiertagsarbeit insgesamt) und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt, sind Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem MiLoG (täglich Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit) entbehrlich (§ 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)).“

Die Entgeltgrenze von 2.958,00 EUR errechnet sich so: Nach dem **Arbeitszeitgesetz** ist eine monatliche Arbeitszeit (**selbst mit Ausnahmegenehmigung** der Arbeitsschutzbehörde und möglicher Sonntagsarbeit) von **max. 29 Tage x 12 Std. = 348 Std. im Monat zulässig**. Multipliziert man diese Höchststundenzahl mit 8,50 EUR, **ergibt sich die Entgeltgrenze von 2.958,00 EUR**.

► **Art und Umfang der Aufzeichnungen**

„Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Zudem bestehen für die Aufzeichnung auch keine besonderen Formvorschriften. Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich. Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits Planungen, z.B. Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten, bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten oder die Pausendauer vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen. Zu ergänzen sind dann nur entsprechende Abweichungen. In jedem Fall müssen sie die oben genannten Angaben für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer enthalten.“

► **Aufzeichnungserleichterungen gem. § 17 Abs. 4 MiLoG i.V.m. § 1 MiLoAufzV für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten**

„Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn

- *die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben,*
- *Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben und*
- *die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.*

Die Arbeitsleistung muss somit lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende.

Dies gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern.“

Die Aufzeichnungserleichterungen betreffen **z.B. Kurier- und Taxifahrer, Paketzusteller sowie Zeitungsboten** und werden von den Gewerkschaften heftig kritisiert, vgl. zuletzt Handelsblatt vom 29.12.2014. Für die vg. Personengruppen reicht es aus, anstelle der Uhrzeiten für Beginn und Ende der Tätigkeit nur die tägliche Stundenzahl aufzuzeichnen.

Zu **Einzelheiten** vgl. Kapitel 0b der Seminarunterlagen in der aktuellen Fassung im **Online-Informationssdienst** unter www.als-seminare.de.

Zu Kapitel 0c:

Änderungen im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung zum 01.01.2015 – Einführung von Zusatzbeiträgen

Durch Fusionen wird sich die Anzahl der Krankenkassen zum 01.01.2015 von 131 auf 123 Kassen reduzieren. **Zwei Krankenkassen** nehmen ab 01.01.2015 keinen Zusatzbeitrag, **62 Kassen erheben einen Zusatzbeitrag unter 0,9 %**, 54 Krankenkassen den durchschnittlichen Zusatzbeitrag von 0,9 % und **sieben Krankenkassen einen Zusatzbeitrag von 1,1 % oder 1,2 %**.

Zu **weiteren Einzelheiten** vgl. **Übersicht der Krankenkassen** im Online-Informationendienst unter www.als-seminare.de (Meldung vom 02.01.2015), die **jeweils aktuelle offizielle Übersicht** unter www.gkv-zusatzbeitraege.de sowie Veröffentlichung in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 30.12.2014.

Zu Kapitel 1:

Zahlen und Fakten zur Entgeltabrechnung 2014/2015

a) Umsetzung der Rentenversicherungspflicht zum 01.01.2015 für angestellte Rechtsanwälte, die bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern beschäftigt sind

Wie die **Deutsche Rentenversicherung** in einer **Internetveröffentlichung am 12.12.2014** mitteilte, sind die drei Urteile des Bundessozialgerichtes vom 03.04.2014 zur Rentenversicherungspflicht von angestellten Rechtsanwälten **spätestens zum 01.01.2015 umzusetzen**, vgl. auch *Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 13.11.2014*.

Vertrauensschutz haben jedoch Rechtsanwälte, die über einen **aktuellen Befreiungsbescheid** für die **derzeit ausgeübte Tätigkeit** verfügen, oder am 31.12.2014 bereits **das 58. Lebensjahr vollendet haben**. Sie dürfen unter bestimmten weiteren Voraussetzungen weiterhin in ihrer berufsständischen Versorgungseinrichtung verbleiben.

Zu **weiteren Einzelheiten** vgl. **Veröffentlichung der Deutschen Rentenversicherung Bund** unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/05_fachinformationen/01_aktuelles_aus_der_rechtsprechung/syndikusanwaelte_stichtagsregelung_1_1_2015.html.

b) Zahlen und Fakten zur Entgeltabrechnung 2014/2015

Verschiedene Zahlen und Rechengrößen (Lohnsteuertarif, Sozialversicherung) waren zum Zeitpunkt der Seminarveranstaltung **noch vorläufig und nicht abschließend beschlossen**.

Gegenüber den auf den Seminarveranstaltungen im November und Dezember 2014 dargestellten Werten haben sich mit Ausnahme der lohnsteuerlichen Werte für Sachbezüge (vgl. Hinweise zu Kapitel 0 der Seminarmappe) **keine Änderungen mehr ergeben**.

Eine **aktuelle Version des Kapitels 1** sowie eine **Zahlenübersicht zur Lohnsteuer 2014/2015** finden Sie im Online-Informationendienst unter www.als-seminare.de (Meldung vom 31.12.2014).

Zu Kapitel 1a und 1e:

Zweifelsfragen zur Minijob-Reform 2013 / Kurzfristig Beschäftigte

Wegen des Auslaufens div. Übergangs- und Bestandsschutzregelungen sowie der **Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015** haben die Spitzenverbände der SV-Träger Anfang Dezember unter dem Datum 12.11.2014 die **Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet** und die Minijob-Zentrale mit Stand vom 07.11.2014 eine **neue FAQ-Liste** herausgegeben.

Klarstellungen und Änderungen haben sich ergeben bei monatlich schwankendem Entgelt (Maßgeblichkeit der Jahresgrenze für die Prognose), bei gelegentlichem, unvorhersehbarem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (jetzt bis zu 3 Monate möglich statt bisher bis zu 2 Monate) und bei der Beurteilung von kurzfristigen Beschäftigungen, die zum Jahreswechsel 2014/2015 kalenderjahrübergreifend ausgeübt werden (neue Beurteilung zum 01.01.2015).

Zu **Einzelheiten** vgl. Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 im Online-Informationdienst unter www.als-seminare.de (Meldung vom 13.12.2014).

Zu Kapitel 1f:

Freistellung wegen schwerer Erkrankung eines Kindes

a) Dauer der unbezahlten Freistellung

Geht dem **Anspruch auf unbezahlte Freistellung** (§ 45 SGB V) ein **Anspruch auf bezahlte Freistellung voraus** (z.B. weil § 616 BGB im Arbeits- oder Tarifvertrag nicht ausgeschlossen wurde), kann die Krankenkasse den Anspruch auf bezahlte Freistellung (im Regelfall 5 Tage je Kind) auf den Anspruch auf unbezahlte Freistellung (im Regelfall 10 Tage je Kind) **anrechnen**.

Seminarteilnehmer berichten, dass von dieser zwischenzeitlich bestehenden Möglichkeit **insbesondere Ersatzkassen häufiger Gebrauch machen**. Hierdurch ergibt sich eine indirekte Auswirkung auf den Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

b) EEL-Verfahren

Die **Entgeltbescheinigung** bei schwerer Erkrankung eines Kindes nimmt vorübergehend (voraussichtlich für sechs bis zwölf Monate) wegen **Änderung der Berechnungsmodalitäten** (Abkehr vom Referenzprinzip, Umstellung auf das Lohnausfallprinzip) **nicht mehr am EEL-Verfahren teil** und wird in dieser Übergangszeit durch eine neue **Papierbescheinigung** ersetzt.

Zu allen Kapiteln:

Seminarmappe zur Jahreswechselveranstaltung 2014/2015 (ca. 580 Seiten) in ca. vier Wochen als PDF-Datei verfügbar

Die PDF-Version der kompletten Seminarmappe zur Jahreswechselveranstaltung 2014/2015 mit den endgültigen Regelungen werden wir Ende Januar/Anfang Februar 2015 für Seminarteilnehmer/innen in den **Online-Informationdienst** unter www.als-seminare.de einstellen. Das **Passwort für das Öffnen des PDF-Dokumentes** finden Sie auf Seite 91 (2) Ihrer Seminarmappe.