

ALS Seminare

Arbeitsrecht - Lohnsteuer - Sozialversicherung

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

Stand: 11.05.2018

PDF-Version mit 20 Seiten

Seminarbrief/Newsletter zur Seminarveranstaltung

„Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2018“ sowie

„Aktuelle Themen aus Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht (Frühjahr/Sommer 2018)“

Vorab-Hinweis zur postalischen Version des Seminarbriefes/Newsletters

Die **PDF-Version** dieses Seminarbriefes/Newsletters, mit der Sie auch die nachfolgend aufgeführten **Internet-Links komfortabel aufrufen** können, und den Sonder-Newsletter „Der Koalitionsvertrag vom 12.03.2018 und seine Folgen“ finden Sie ab sofort im **Online-Informationdienst** unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/> (Meldung vom 11.05.2018).

Zu den Kapiteln 0, 0a und 0b:

Aktuelle Hinweise zu Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen 2018 – Zahlen und Fakten zur Entgeltabrechnung 2018

► Zahlen und Fakten zur Entgeltabrechnung 2018

Eine **aktuelle Zahlenübersicht zur Lohnsteuer 2018** finden Sie im Online-Informationdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/> (Meldung vom 04.04.2018).

Zu den **Änderungen zum 01.05.2018** bei den krankenkassenindividuellen Zusatzbeiträgen vgl. die **neue Übersicht der Krankenkassen** im Online-Informationdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/> (Meldung vom 02.05.2018) und die **jeweils aktuelle offizielle Übersicht** aller 110 gesetzlichen Krankenkassen unter www.gkv-zusatzbeitraege.de.

► **Aktuelle Hinweise zur 44,00 EUR-Grenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG)**

Der auf den Update-Veranstaltungen im März/April 2018 vorgestellte **Geszentwurf der Länder Hessen und Bremen vom 08.03.2018** (Bundesrats-Drucksache 68/18) zur Vereinfachung des Steuerrechts mit der **Absenkung der 44,00 EUR-Grenze** auf 20,00 EUR monatlich wurde bisher vom Bundesrat **nicht abschließend beraten**.

Bekanntermaßen steht aber das jetzt **SPD-geführte Bundesfinanzministerium** dem Vorschlag der Länderkammer zum Abbau von Steuersubventionen **wesentlich aufgeschlossener** gegenüber **als der bisherige Bundesfinanzminister** und „Absenkungsgegner“ **Wolfgang Schäuble (CDU)**.

Auch die Frage, ob und inwieweit **Versandkosten, Handlings-, Setup- und Bereitstellungsgebühren** in die Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG **einzubeziehen** sind und sich der BFH der profiskalischen Entscheidung des Finanzgerichtes Baden-Württemberg vom 04.08.2016 – 10 K 2128/14 anschließen wird, ist **noch nicht abschließend geklärt**.

Die weitere Entwicklung in Sachen 44,00 EUR-Grenze **bleibt daher abzuwarten ...**

► **Verzugspauschale i.H.v. 40,00 EUR bei verspäteter Lohnzahlung (§ 288 Abs. 5 BGB)**

Zur praxisrelevanten Streitfrage, inwieweit die gesetzliche Regelung des § 288 Abs. 5 BGB (Verzugspauschale i.H.v. 40,00 EUR bei verspäteten Zahlungen) **auf Arbeitsverhältnisse** und damit auf Gehaltsansprüche **anwendbar** ist, liegen zwischenzeitlich **weitere Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten** vor.

Eine **höchstrichterliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)** ist erst **im Laufe dieses Jahres zu erwarten**

► **Gesetzlicher Mindestlohn / Branchenmindestlohn**

Der **gesetzliche Mindestlohn** beträgt zurzeit 8,84 EUR pro Stunde.

Nach den **aktuellen Berechnungsgrundlagen** ist davon auszugehen, dass **zum 01.01.2019 eine Anhebung auf 9,19 EUR** erfolgen wird. Die **endgültige Entscheidung** hierzu wird von der Mindestlohnkommission und der Bundesregierung in den **Sommermonaten** getroffen werden.

Der **Branchenmindestlohn** in der **Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau** ist zum 31.12.2017 ausgelaufen. Es gelten nunmehr die Regelungen zum **gesetzlichen Mindestlohn**.

In anderen Branchen (Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk und Gebäudereinigung) hat sich die **Allgemeinverbindlichkeitserklärung verzögert**. Nach der „branchenmindestlohnfreien“ Zeit im Januar/Februar 2018 gelten nun **seit dem 01.03.2018** wieder branchenbezogene Mindestlöhne.

Eine **aktuelle Veröffentlichung** der zu beachtenden Branchenmindestlöhne finden Sie auf den **Internetseiten der Zollverwaltung** unter

http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?isPopup=true&view=render%5BStandard%5D&nn=143290.

Seminartipp für ein 2-tägiges Praktikerseminar

„Einführung in das Arbeitsrecht – Teil I und II“

Nächster Termin: 06.08. und 07.08.2018 in Darmstadt (690,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person, bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 621,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)

Hinweis auf Sonder-Newsletter vom 12.05.2018:

**„Der Koalitionsvertrag vom 12.03.2018
und seine Folgen im Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht“**

→ <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/>
(Meldung vom 12.05.2018)

Zu Kapitel 2:

Betriebliche Altersversorgung:

Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 01.01.2018

► **Arbeitsrecht: Neues Sozialpartnermodell (sog. „Nahles-Rente“)**

Es sind bisher **noch keine Branchen bekanntgeworden**, in denen das neue Sozialpartnermodell (mit einer grundsätzlichen Verpflichtung von Arbeitnehmern zur Entgeltumwandlung, aber ohne garantierte Leistungen für Arbeitnehmer und ohne Haftungsrisiko für Arbeitgeber) **tarifvertraglich vereinbart wurde**.

Zum Hintergrund:

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz **fordert die Tarifvertragsparteien auf**, neuartige Formen der Betriebsrente für ihre Branchen zu vereinbaren. **Statt einer festen Rentenzusage** soll es **nur noch Renditeziele** geben, die Arbeitnehmern eine Zielrente mit Chance auf höhere Zahlungen gewähren, die allerdings im Wert schwanken.

Die **Ausgestaltung ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien**, die dort Sicherheitspuffer vereinbaren sollen, damit der Versorgungsanspruch erfüllt wird. Damit müssen sie zusammen mit dem Produktanbietern **eine konkrete Ausgestaltung** finden. **Erstmals haftet der Arbeitgeber nicht für die Betriebsrente**. Das Risiko trägt das Kollektiv der Arbeitnehmer.

Zum Sachstand:

Vordergründig sieht es zu diesem Thema nach Stillstand aus, doch **hinter den Kulissen** laufen intensive Vorbereitungen sowohl bei Arbeitgebervertretern als auch bei den Gewerkschaften.

So gibt es z.B. **eine Selbstverpflichtung zu Gesprächen** über das Sozialpartnermodell zwischen dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der IG Metall. Auch **Vertreter der Verdi** nennen **konkrete Pläne zur Umsetzung in einigen Branchen**, insbesondere in den „Problembereichen“ wie Handel, Logistik und Sicherheitsgewerbe, vgl. *Handelsblatt vom 13.03.2018*.

Bis es **konkrete Vereinbarungen auf Tarifvertragsebene** gibt, dürfte es nach Schätzungen von Beratern **noch etwas dauern**, vgl. *zuletzt Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 05.05.2018*.

Mit ersten Tarifverträgen sei Ende des Jahres 2018 und mit dem Start erster Vorsorgeprodukte Anfang 2019 zu rechnen. Bisher wird am Markt erwartet, dass das Sozialpartnermodell nicht für alle Arbeitnehmer einer Branche, sondern **nur für neu eingestellte Mitarbeiter** eingeführt werde.

► Anbieter für betriebliche Altersversorgung ohne Garantien

Als Anbieter für das Sozialpartnermodell bzw. Entwickler von Produkten ohne Garantien haben sich **verschiedene Versicherungs- und Fondsgesellschaften** positioniert und zwei Konsortien gebildet. So bieten Pressemeldungen zufolge die **genossenschaftlichen Anbieter R+V und Union Investment** z.B. seit Anfang des Jahres ein partnerschaftliches Fondsprodukt an.

Die **R+V Versicherung** kam bisher nach eigenen Angaben auf einen **Marktanteil von 25 % im Neugeschäft**. Vor allem durch die führende Rolle im **Chemie-Versorgungswerk**, im **Agrarversorgungswerk** und in der **Apothekenrente** konnte sie sich bislang von der Konkurrenz absetzen.

Hinzu kamen **bedeutende Beteiligungen** an der **Metallrente** und an der **Klinikrente**, wodurch die Genossen die Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern eingeübt haben.

Daneben haben **zwei Versicherungskonsortien** neue fondsgebundene Direktversicherungen entwickelt:

- das „**Rentenwerk**“ (dem Konsortium gehören **die Barmenia, Debeka, Gothaer, HUK-Coburg und Stuttgarter Versicherung** an) und
- die „**Deutsche Betriebsrente**“ (diesem Konsortium gehören die **Zurich Versicherung** und die **Talanx Versicherung** an).

Auch **Marktführer Allianz** will sich mit einem „modularen Angebot“ im Rahmen des Sozialpartnermodells profilieren, vgl. *Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 07.03.2018 und Handelsblatt vom 14.03.2018*.

► Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bei tariflicher Entgeltumwandlung

Es wird teilweise die Auffassung vertreten, dass **bei Tarifbindung** der neue gesetzliche Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 % auch bei einer **ab 01.01.2019 neu vereinbarten Entgeltumwandlung** zugunsten einer Direktversicherung, einer Pensionskasse bzw. eines Pensionsfonds

erst ab 01.01.2022

und nicht bereits ab dem 01.01.2019 zu zahlen ist, wenn der **zugrundeliegende Tarifvertrag** zur Entgeltumwandlung **vor dem 01.01.2019 abgeschlossen** wurde.

Wie nun bei Tarifverträgen **ohne klarstellende Regelung** zu verfahren ist, **bleibt abzuwarten ... Unstrittig** aber gilt: Der neue gesetzliche Ag-Zuschuss i.H.v. 15 % ist nach § 19 Abs. 1 BetrAVG tarifvertragsdispositiv, d.h. er kann **tarifvertraglich verändert oder ausgeschlossen** werden.

► **Neues BMF-Schreiben zur betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017**

Zu **Auslegungsfragen** zu den steuerlichen Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hat das **Bundesministerium der Finanzen am 06.12.2017** ein 51-seitiges Anwendungsschreiben (BStBl 2018 Teil I Seite 147) **veröffentlicht**, vgl. *auch Online-Informationsdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/>* (Meldung vom 13.12.2017).

Zu Kapitel 4:

Neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) ab dem 25.05.2018

► **Checklisten, Muster und Formulierungshilfen**

In **knapp zwei Wochen** tritt nach einer zweijährigen Übergangsphase die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) endgültig in Kraft.

Alle wichtigen Informationen einschl. weiterer **Checklisten, Muster und Formulierungshilfen** haben wir für unsere Seminarteilnehmer/innen der Jahreswechselveranstaltungen 2017/2018 und der Update-Seminare im März/April 2018 auf einer **Sonderseite** zusammengestellt.

→ <https://www.als-seminare.de/eu-datenschutz-grundverordnung-ds-gvo-ab-25-mai-2018/>.

► **Gesetzliche Grundlagen im Datenschutzrecht für öffentliche Stellen**

Für **öffentliche Stellen** aus dem Bereich der **Länder und Kommunen** gilt neben der EU-Datenschutz-Grundverordnung **das jeweilige Landesdatenschutzgesetz** (z.B. in Hessen ab dem 25.05.2018 das Hessische Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz – HDSIG).

Die **Gesetzgebungsverfahren** hierzu sind teilweise (z.B. im Bundesland Hessen) noch nicht abgeschlossen. Die ab 25.05.2018 gültigen Änderungen in den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen entsprechen jedoch im Wesentlichen den Neuerungen im Bundesdatenschutzgesetz.

► **Gesetzliche Grundlagen im Datenschutzrecht für Glaubensgemeinschaften**

Im **Bereich der Kirchen und deren Einrichtungen** kann der Datenschutz (in Anlehnung an die DS-GVO) **durch Kirchenrecht** geregelt werden. Hierzu wurden u.a. das Datenschutzgesetz der evangelischen und katholischen Kirche in Deutschland angepasst, vgl. auch o.a. Sonderseite.

Dabei kann z.B. die **Zuständigkeit der Aufsichtsbehörden** und der „**Bußgeldkatalog**“ bei **Datenschutzverstößen** abweichend von der DS-GVO geregelt sein.

► Datenschutz und Auftrags(daten)verarbeitung in den steuerberatenden Berufen

Berufsgeheimnisträger (z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) sind nach aktueller Auffassung der Datenschutzkonferenz (DSK) **im Regelfall keine Auftragsverarbeiter** im Sinne von Art. 28 DS-GVO, vgl. *auch Anhang B zum Kurzpapier Nr. 13 zur Auftragsverarbeitung der Datenschutzkonferenz (DSK) auf der Sonderseite zur DS-GVO im Online-Informationdienst unter <https://www.als-seminare.de/eu-datenschutz-grundverordnung-ds-gvo-ab-25-mai-2018/>*.

Das **Führen von Verzeichnissen** über die Auftrags(daten)verarbeitung und das **Abschließen von Verträgen** z.B. über die Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie die Finanzbuchhaltung mit den Mandanten richtet sich daher nach den (ggf. an die DS-GVO angepassten) jeweiligen **Berufsordnungen bzw. standesrechtlichen Bestimmungen**.

„Echte“ **Auftragsverarbeitung** im Sinne von Art. 28 DS-GVO liegt jedoch bei der **Software-Überlassung** (z.B. beim Einsatz der Kanzleisoftware) vor, vgl. *auch Handlungsempfehlungen Nr. 7 für Steuerberatungskanzleien in StBdirekt-Nr. 17520 vom 12.03.2018*.

Auftragsverarbeitung im Sinne von Art. 28 DS-GVO nehmen beispielsweise vor:

- Rechenzentren,
- externe Personaldienstleister und
- selbständige Lohnbuchhalter, die nicht Berufsgeheimnisträger sind.

► Auftragsverarbeitung im Sinne von Art. 28 DS-GVO bei Konzerngesellschaften

Bei **Konzerngesellschaften** soll es für die Frage, ob Auftrags(daten)verarbeitung vorliegt, lt. Datenschutzkonferenz darauf ankommen, ob **für alle Konzerngesellschaften ein gemeinsamer Datenschutzbeauftragter** bestellt wurde.

Vgl. hierzu *auch Anhang A zum Kurzpapier Nr. 13 zur Auftragsverarbeitung der Datenschutzkonferenz (DSK) auf der Sonderseite zur DS-GVO im Online-Informationdienst unter <https://www.als-seminare.de/eu-datenschutz-grundverordnung-ds-gvo-ab-25-mai-2018/>*.

► Arbeit der Aufsichtsbehörden

In **Fachkreisen** wird berichtet, dass die Datenschutzaufsichtsbehörden in den verschiedenen Bundesländern in Auslegungsfragen teilweise **unterschiedliche Standpunkte** vertreten.

So gäbe es in Deutschland weit überwiegend **Datenschutzbehörden**, die als „gemäßigt“ oder „praxisorientiert“ gelten, andere gelten wiederum sollen als „extremistisch“ einzustufen sein.

► Bestellung eines Datenschutzbeauftragten

Muster zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten findet man zahlreich im Internet, z.B. unter <https://www.datenschutz-guru.de/muster-bestellung-zum-datenschutzbeauftragten/>.

► Meldung des Datenschutzbeauftragten an die Aufsichtsbehörde gem. Art. 37 Abs. 7 DS-GVO

Auch privatrechtliche Arbeitgeber müssen ab 25.05.2018 **den Namen und die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten** an die zuständige Aufsichtsbehörde melden, Art. 37 Abs. 7 DS-GVO.

Für **Datenschutzbeauftragte von öffentlichen Stellen** besteht diese Meldeverpflichtung nach den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen meistens schon länger. Hierfür ist bei manchen Aufsichtsbehörden eine **Eingabe über ein Internetportal** erforderlich oder das **Ausfüllen eines Vordruckes** vorgesehen. Für **private Arbeitgeber** ist diese Meldeverpflichtung **neu**.

Zur neuen Meldeverpflichtung wird teilweise die **Auffassung vertreten**, dass vor dem 25.05.2018 abgegebene Meldungen von nicht-öffentlichen Stellen unwirksam sind, da zur Abgabe der Meldung ein maschinelles Verfahren eingeführt werden soll, vgl. *Veröffentlichung der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen – Stand: 09/2017*.

► **Durchführung von Datenschutzprüfungen nach Art. 58 Abs. 1 Buchst. b DS-GVO**

In welcher Form die Datenschutzprüfungen ab 25.05.2018 nach Art. 58 Abs. 1 Buchst. b DS-GVO durchgeführt werden, steht **im Ermessen der** (in den jeweiligen Bundesländern unterschiedlichen) **Aufsichtsbehörden**. So favorisiert der **hessische Datenschutzbeauftragte z.B. „Stichprobenprüfungen“**, vgl. *Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 05.05.2018*.

„Beliebt“ sind nach Experteneinschätzung **auch „schriftliche Prüfungen“**, vgl. *Fragebogen des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht zur Umsetzung der DS-GVO zum 25. Mai 2018 auf der Sonderseite zur DS-GVO im Online-Informationdienst unter <https://www.als-seminare.de/eu-datenschutz-grundverordnung-ds-gvo-ab-25-mai-2018/>*.

► **Bußgeldrahmen für Datenschutzverstöße nach Art. 83 DS-GVO (bis 20 Mio. EUR)**

Der **Bußgeldrahmen** beträgt bis zu 20 Mio. EUR je Datenschutzverstoß.

Der Grundsatz lautet:

Bußgelder müssen in jedem Einzelfall **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend** sein. **Leitlinien der Aufsichtsbehörden** nennen **erste Details** zu den Sanktionen.

► **Aufbewahrungsfristen für Personalakten**

Für „öffentliche Stellen“ regelt das jeweils gültige (verabschiedete bzw. geplante) **Landesdatenschutz** im Regelfall, dass die **Aufbewahrungsfristen** für Beamtinnen und Beamte aus dem anzuwendenden Landesbeamtenengesetz **auch für die Arbeitnehmer des Dienstherrn gelten**.

Für **privatrechtliche Arbeitgeber** können diese Regelungen u.E. zumindest als **Richtwert** für die Dauer der Aufbewahrung einer Personalakte herangezogen werden.

► **Weitere Muster und Arbeitshilfen**

Ergänzend zu den **spezifischen Checklisten für Personalabteilungen** in den Seminarunterlagen zu unseren letzten Veranstaltungen haben wir auf **unserer Sonderseite zur DS-GVO im Online-Informationdienst** unter <https://www.als-seminare.de/eu-datenschutz-grundverordnung-ds-gvo-ab-25-mai-2018/> weitere Muster und Hilfsmittel zusammengestellt, zum Beispiel

- **Formulierungshilfe des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht (BayLDA)** für einen Mustervertrag zur Auftragsverarbeitung – 10 Seiten (PDF),

- **Ausführliche Checkliste** zur Umsetzung der allgemeinen Anforderungen der DS-GVO – Stand Februar 2018 – 15 Seiten (PDF),
- Arbeitshilfe **Verfahrensdokumentation** zur Erfüllung der **Auskunftspflichten** – 2 Seiten (Word),
- Arbeitshilfe **Verfahrensdokumentation** zur Erfüllung der **Informationspflichten** – 2 Seiten (Word),
- Muster für ein **Löschkonzept** – 1 Seite (PDF),
- **Muster zur Information und Verpflichtung von Beschäftigten auf den Datenschutz** – 4 Seiten (PDF), vgl. Seite 9 bis 12 dieses Seminarbriefes/Newsletters.

► **Merkblätter und Kurzpapiere zur DS-GVO**

Vgl. hierzu die **Internetauftritte der Aufsichtsbehörden in den jeweiligen Bundesländern**, z.B. des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht (BayLDA) unter

<https://www.lda.bayern.de/de/index.html#>.

► **Auswirkungen der DS-GVO auf Drittschuldnererklärungen und –auskünfte**

Die **rechtlichen Änderungen** durch die DS-GVO haben ab dem 25.05.2018 u.E. auch erhebliche Auswirkungen auf den Umfang der „**zusätzlichen**“ oder „**freiwilligen**“ **Angaben** bei der Erteilung von Drittschuldnererklärungen und –auskünften nach § 840 ZPO, § 316 AO und der maßgebenden Verwaltungsvollstreckungsgesetze (z.B. § 52 HessVwVG).

Eine „**Übererfüllung**“ der **gesetzlichen Auskunftspflichten** des Drittschuldners gegenüber dem Gläubiger (z.B. durch Angaben zum Familienstand und zur **Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen**), wie sie in vielen mitgeschickten Vordrucken zu finden ist, dürfte – zumindest ohne vorherige schriftliche Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers – ab dem 25.05.2018

- nicht nur eine **Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer**, sondern auch
- einen **bußgeldbewehrter Verstoß** gegen die DS-GVO darstellen, vor allem aber in nicht wenigen Fällen eine **Schadenersatzpflicht** des Arbeitgebers gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer begründen, vgl. Art. 82 DS-GVO.

[Seminartipp zu Lohnpfändung, Abtretung und Verbraucherinsolvenz](#)

„Lohnpfändungen und –abtretungen richtig bearbeiten (Modul LOSO 11)“

Nächste Termine: 20.06.2018 (Restplätze) und 11.10.2018 in **Darmstadt** (390,00 EUR zzgl. MwSt., bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)



Unterrichtung und Verpflichtung von Beschäftigten auf Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der DS-GVO

Herausgeber:

Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht
Promenade 27
91522 Ansbach

Telefon: (0981) 53 - 1300
Telefax: (0981) 53 - 981300
E-Mail: poststelle@lda.bayern.de
Webseite: www.lda.bayern.de

Stand: Februar 2018

1. Was regelt die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)?

Nach Art. 29 DS-GVO dürfen Beschäftigte eines Verantwortlichen (eines Unternehmens, eines Vereins, eines Verbands, eines Selbstständigen, einer Behörde usw.) oder eines Auftragsverarbeiters personenbezogene Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiters verarbeiten, es sei denn, eine gesetzliche Regelung schreibt eine Verarbeitung dieser Daten vor.

Ergänzend dazu regelt Art. 32 Abs. 4 DS-GVO, dass der Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter Schritte unternehmen muss, um sicherzustellen, dass ihnen unterstellte Personen (insbesondere ihre Beschäftigten), die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, diese nur auf Anweisung des Verantwortlichen verarbeiten (es sei denn, eine gesetzliche Regelung schreibt eine Verarbeitung dieser Daten vor). Für den Fall der Auftragsverarbeitung bestimmt Art. 28 Abs. 3 Satz 2 lit. b DS-GVO, dass der Auftragsverarbeiter gewährleisten muss, dass sich die zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten befugten Personen zur Vertraulichkeit verpflichtet haben (soweit sie nicht einer angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen; dies gilt z.B. für privatärztliche, steuerberaterliche oder anwaltliche Verrechnungsstellen).

Selbst wenn nach dem Wortlaut der DS-GVO nur die Beschäftigten eines Auftragsverarbeiters zu „verpflichten“ sind, trifft inhaltlich diese „verpflichtende Unterrichtung“ (im Folgenden: Verpflichtung) auch die Verantwortlichen und ihre Beschäftigten. Wie Verantwortliche diese gesetzliche Verpflichtung umsetzen (und ggfls. der Aufsichtsbehörde nachweisen) ist nicht verbindlich geregelt. Es wird empfohlen, dies mit einem entsprechenden Dokument zu tun. Ein Muster für eine solche Verpflichtung finden Sie in Anlage.

2. Zu was soll verpflichtet werden?

Die Verpflichtung von Beschäftigten auf Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen, damit ein Verantwortlicher (siehe Art. 5 Abs. 2 und Art. 24 Abs. 1 DS-GVO) oder ein Auftragsverarbeiter (siehe Art. 28 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO) die Einhaltung der Grundsätze der DS-GVO sicherstellen und nachweisen kann („Rechenschaftspflicht“). Diese Grundsätze der DS-GVO, festgelegt in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO, beinhalten im Wesentlichen folgende Pflichten:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht vereinbaren Weise weiterverarbeitet werden;
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;

- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“);

3. Wer muss verpflichtet werden?

Der Kreis der zu verpflichtenden Personen (die DS-GVO spricht insoweit von „unterstellten natürlichen Personen“) ist aufgrund der Bedeutung dieser Regelung weit auszulegen. Insbesondere sind ergänzend zum regulären Mitarbeiterstamm auch Auszubildende, Praktikanten, Leiharbeiter und ehrenamtlich Tätige mit einzubeziehen.

4. Wann muss die Verpflichtung erfolgen?

Die Verpflichtung muss bei der Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie sollte daher möglichst (spätestens) am ersten Arbeitstag vorgenommen werden.

5. Wie muss eine Verpflichtung erfolgen?

Zuständig für die Verpflichtung ist die Unternehmensleitung, der Inhaber einer Firma oder ein von diesen Beauftragter. Selbst wenn, wie oben ausgeführt, die DS-GVO keine bestimmte Form der Verpflichtung vorschreibt, sollte schon aus Nachweisgründen ein spezielles Formular verwendet werden, wobei die Verpflichtung schriftlich oder in einem elektronischen Format erfolgen kann.

Zur Verpflichtung gehört auch eine Belehrung über die sich ergebenden Pflichten. Die Beschäftigten müssen darüber informiert werden, was sie in datenschutzrechtlicher Hinsicht bei ihrer täglichen Arbeit beachten müssen, möglichst anhand typischer Fälle. Mit der Verpflichtung nach der DS-GVO können auch andere Geheimhaltungsvereinbarungen kombiniert werden, z. B. zum Betriebs-, Telekommunikations- oder Steuergeheimnis. Aus Nachweisgründen im Rahmen der Rechenschaftspflicht nach der DS-GVO ist es wichtig, die Verpflichtung ausreichend zu dokumentieren.

6. Reicht die einmalige datenschutzrechtliche Verpflichtung?

Zur laufenden Sensibilisierung der Beschäftigten für Fragen des Datenschutzes empfiehlt es sich, ab und zu im Rahmen von Schulungen oder in schriftlichen Hinweisen, z. B. in der Betriebszeitung, daran zu erinnern, dass die Beschäftigten verpflichtet worden sind und welche Bedeutung dieser Verpflichtung zukommt. Wenn ein Arbeitsplatzwechsel im Unternehmen erfolgt, der mit einem Aufgabenwechsel verbunden ist, sollte dies immer auch zum Anlass genommen werden, die Verpflichtung anzupassen bzw. zu erneuern.

Anlage/Musterbeispiel für eine schriftliche Verpflichtung:

Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Frau/Herr

wurde darauf verpflichtet, dass es untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist. Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen¹:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“);

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift des Verpflichteten

Unterschrift des Verantwortlichen

¹ Der Inhalt der Verpflichtung ist im Einzelfall anzupassen. So können bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten zusätzliche Unterrichtungen erfordern, etwa zum Beschäftigten- oder Sozialdatenschutz, zum Telekommunikationsgeheimnis usw.

Zu Kapitel 5:

Änderungen bei Mutterschutz und Beschäftigungsverboten durch das neue Mutterschutzgesetz zum 01.01.2018

► Neue Formulare der Aufsichtsbehörden, insbesondere zur Anzeige einer Schwangerschaft und zur Erstellung einer Gefährdungsanalyse (§ 10 MuSchG)

Die in den jeweiligen Bundesländern für Mutterschutz **zuständigen Aufsichtsbehörden** haben überwiegend **neue Vordrucke** zur Anzeige einer Schwangerschaft, zur Anzeige von Sonn- und Feiertagsarbeit, zur Beantragung von Nachtarbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr bzw. zur Erstellung einer Gefährdungsanalyse **veröffentlicht**.

Fast jede Aufsichtsbehörde verfügt zwischenzeitlich über ein mehr oder weniger umfangreiches Musterformular zur **Anzeige einer Schwangerschaft nach § 27 MuSchG**.

Ein **aktuelles Vordruckmuster** ist z.B. für **hessische Arbeitgeber** seit Mitte April 2018 verfügbar, vgl. auch Online-Informationsdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/> (Meldung vom 21.04.2018).

► Erstellung einer Gefährdungsanalyse nach § 10 MuSchG 2018

Mustervordrucke zur Erstellung einer Gefährdungsanalyse nach dem neuen Mutterschutzgesetz 2018 wurden in den letzten Wochen ebenfalls nach und nach veröffentlicht.

Ein **aktuelles Muster** ist z.B. verfügbar

- für das **Land Hessen**, vgl. auch Online-Informationsdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/> (Meldung vom 21.04.2018) und
- für das **Land Niedersachsen**, vgl. auch Online-Informationsdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/> (Meldung vom 02.05.2018, **Tischvorlage 6** zu Kapitel 5).

► Broschüren der Bundesregierung zum Mutterschutzgesetz 2018

Die überarbeitete **Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutzgesetz“** (für Arbeitnehmerinnen) kann – auch in größeren Mengen – auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums unter

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

kostenfrei bestellt und zur **Information der Arbeitnehmerinnen** über ihre Rechte und Pflichten während der Schwangerschaft (Aushändigung üblicherweise nach Anzeige einer Schwangerschaft) eingesetzt werden (116 Seiten, als Broschüre und als PDF-Datei erhältlich).

Zu den im **Februar 2018 neu veröffentlichten Broschüren der Bundesregierung** zählt nicht nur der o.a. „Leitfaden zum Mutterschutz“, sondern auch ein neuer „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“ (77 Seiten, bisher nicht als Broschüre, sondern nur als PDF-Datei verfügbar), <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz/121860>.

Seminartipp zum neuen Mutterschutzgesetz 2018

„*Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Mutterschutz und Elternzeit - einschl. neues Mutterschutzgesetz 2018 (Modul PB 3)*“

Nächster Termin: 13.08.2018 in Darmstadt (390,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person, bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)

Zu Kapitel 7:

Aktuelle Hinweise zu Studenten und Praktikanten

► Beendigung der Hochschulausbildung bei Ablegung der Abschlussprüfung

Die **Hochschulausbildung** im Sinne des Werkstudentenprivilegs **endet** nach der Neuregelung mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende **vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet** worden ist, vgl. auch *Veröffentlichung der SV-Träger vom 23.11.2016 auf Seite 7 (13) und Beispiel auf Seite 7 (16) der Seminarunterlagen.*

Für **Sonderfälle der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses** vgl. das neue *Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der SV-Träger vom 08.11.2017*, auch verfügbar im *Online-Informationssdienst* unter <https://www.als-seminare.de/online-informationssdienst/> (Meldung vom 09.05.2018).

► Veröffentlichungen im Online-Informationssdienst unter www.als-seminare.de

- **Beurteilungsbogen der SBK (Siemens-Betriebskrankenkasse) zur Beitragspflicht von Werkstudenten** – 3 Seiten (PDF) – Meldung vom 06.04.2018,
- **Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der SV-Träger vom 08.11.2017** zur Beurteilung der Beitragspflicht von Studenten (Wegfall des Studentenprivilegs bei regulärer Beendigung des Studiums) – 4 Seiten (PDF) – Meldung vom 09.05.2018.

Seminartipp für ein 1-tägiges Kompaktseminar

„*Geringfügige Beschäftigung, Gleitzone, Studenten und Praktikanten im Sozialversicherungsrecht (Modul LOSO 9/10)*“

Nächster Termin: 10.10.2018 in **Darmstadt** (390,00 EUR zzgl. MwSt., bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt.)

Hinweis auf weitere Veröffentlichungen im Online-Informationdienst unter <https://www.als-seminare.de/online-informationdienst/>

► **Alle Branchen (Privatwirtschaft, steuerberatende Berufe und öffentlicher Dienst)**

- Sonder-Newsletter „**Der Koalitionsvertrag vom 12.03.2018 und seine Folgen im Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht**“ – ca. 14 Seiten – Meldung vom 12.05.2018,
- **Seminarmappe** zur Seminarveranstaltung „Aktuelle Themen aus dem Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht (Frühjahr/Sommer 2018)“ – ca. 500 Seiten (PDF) zzgl. Tischvorlagen – Meldung vom 02.05.2018,
- Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zum **U1- und U2-Verfahren** vom 07.11.2017 – 40 Seiten (PDF) – Meldung vom 21.04.2018,
- BMF-Schreiben vom 04.04.2018 zur Dienstwagenbesteuerung – 20 Seiten (PDF) – Meldung vom 12.04.2018 (die Detailregelungen des BMF-Schreibens vom 04.04.2018 werden außerdem im Spätsommer/Herbst auf unseren Update-Veranstaltungen Ende August/Anfang September 2018 ausführlich besprochen),
- Grundsätzliche Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zum **Beitragszuschlag für Kinderlose** und Empfehlungen zum **Nachweis der Elternschaft** vom 07.11.2017 – 18 Seiten (PDF) – Meldung vom 12.03.2018,
- **Neuer Personalfragebogen für geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigte** (Stand: Januar 2018) – 7 Seiten (Word- und PDF-Datei) – Meldung vom 11.03.2018,
- **Seminarmappe** zur Jahreswechselveranstaltung 2017/2018 – ca. 640 Seiten (PDF) zzgl. Tischvorlagen – Meldung vom 28.01.2018,
- **Stichwortverzeichnis** zur Jahreswechselveranstaltung 2017/2018 mit über 750 Begriffen – 16 Seiten (PDF) – Meldung vom 02.01.2018.

► **Öffentlicher Dienst**

- Referentenentwurf zur **Kindergelddaten-Abfrageverordnung – KiGAbV** vom 02.02.2018 – 11 Seiten (PDF) – Meldung vom 02.05.2018,
- Ergänzende **aktuelle Hinweise zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung** im öffentlichen Dienst im Kalenderjahr 2018 – 40 Seiten (PDF) – Meldung vom 02.12.2017.

[Seminartipp zu weiterführenden Informationen zu aktuellen Themen](#)

„Aktuelle Themen aus dem Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht (Sommer/Herbst 2018)“ – Hinweis: der Termin in Frankfurt/Main ist ausgebucht

Nächste Termine: 28.08.2018 in Kassel, 29.08.2018 in Erfurt, 31.08.2018 in Seligenstadt, 03.09.2018 in Darmstadt, 04.09.2018 in Wiesbaden und 05.09.2018 in Darmstadt (öffentl. Dienst) (390,00 EUR zzgl. MwSt., bei gleichzeitiger Anmeldung von mind. zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)

In eigener Sache: Vorab-Hinweise zur Jahreswechselveranstaltung 2018/2019
--

Hinweise zum Anmeldeverfahren

Bei Anmeldung bis 30.06.2018: **Wunschtermingarantie**
Bei Anmeldung bis 31.08.2018: **Frühbucherpreis**

Tagungshotels

Für die **Jahreswechselveranstaltung in Mainz** musste wegen gravierender Servicemängel bei der letzten Veranstaltung **ein neues Tagungshotel** (neu: Select Hotel in Mainz-Bretzenheim) gefunden und die bereits erfolgte Buchung im bisherigen Tagungshotel wieder storniert werden. Hierdurch ändert sich auch der Termin (neuer Termin: Freitag, der 16.11.2018).

Soweit es bei den **anderen Seminarhotels** vereinzelt **organisatorische Probleme** in den Pausen gegeben hat, haben die jeweiligen Bankettabteilungen zugesichert, die **Abläufe zu optimieren**. Auch wenn verschiedene Häuser schon „in die Jahre gekommen“ sind, haben wir im Hinblick auf die **zentrale Lage** oder die kostenfreien Parkmöglichkeiten auf einen Wechsel verzichtet.

Aus **buchungstechnischen Gründen** finden die **Veranstaltungen in Erfurt, Heidelberg und Wiesbaden** in unterschiedlichen oder neuen Tagungshotels statt.

Die **Veranstaltung am 10.12.2018** in Darmstadt wird auf die **Zielgruppe „Öffentlicher Dienst“** ausgerichtet. Damit gibt es für Teilnehmer/innen aus dem öffentlichen Dienst **in Darmstadt** für den Jahreswechsel 2018/2019 nunmehr **drei zielgruppenspezifische Veranstaltungen** (06.12.2018, 12.12.2018 und 22.01.2019).

Parkgebühren in den Tagungshotels

In verschiedenen Tagungshotels sind nicht nur die Tagungspauschalen, sondern auch die von den Teilnehmern zu tragenden **Parkgebühren stark angehoben worden**, vgl. jeweils Hinweise unter <https://www.als-seminare.de/tagungshotels/>.

Daher an dieser Stelle der **Hinweis auf Tagungshotels**, bei denen für die Teilnehmer/innen unserer Veranstaltungen **keine Parkgebühren** anfallen, da sie in der sog. Tagungspauschale enthalten sind oder anderweitig abgerechnet werden (ggf. muss zur Freischaltung des Parktickets an der Rezeption des Hotels der Name des Teilnehmers und der Veranstaltung angegeben werden):

- | | | | |
|---|--------------|------------------------------------|----------------------|
| - | Kassel | Best Western Plus Hotel Kassel | (3 Veranstaltungen), |
| - | Oberursel | The Rilano Hotel (vorm. Mövenpick) | (2 Veranstaltungen), |
| - | Nürnberg | Maritim Hotel Nürnberg | (1 Veranstaltung), |
| - | Seligenstadt | Hotel Columbus in Froschhausen | (2 Veranstaltungen). |

Für unsere Veranstaltungen an unserem **Hauptseminarort Darmstadt** im Maritim Konferenzhotel (7 Veranstaltungen) gibt es als **Alternative** zur hoteleigenen Tiefgarage (Tagessatz aktuell 18,00 EUR) 200 m weiter die Möglichkeit, **das Fahrzeug für 2,50 EUR ganztägig abzustellen**.

Weitere Einzelheiten zu Parkalternativen in Darmstadt finden Sie unter <https://www.als-seminare.de/tagungshotels/tagungshotels-darmstadt/>.

ALS Seminare

Arbeitsrecht - Lohnsteuer - Sozialversicherung

Ihr kompetenter Seminarpartner für Zweifelsfragen aus der
Lohn- und Gehaltsabrechnung

www.als-seminare.de

**Jahreswechselveranstaltung für die Lohn- und Gehaltsabrechnung
und das Personalbüro im Winter 2018/2019 in 15 verschiedenen Städten**

Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2019

Nach einem schwierigen Findungsprozess hat die **Große Koalition von CDU/CSU und SPD** im Frühjahr dieses Jahres ihre Arbeit aufgenommen und die ersten Gesetzesvorhaben aus dem **Koalitionsvertrag vom 12.03.2018** in Angriff genommen und wird so wieder für ein **abwechslungsreiches Programm** bei den anstehenden Jahreswechselveranstaltungen zum Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sorgen.

**Sichern Sie sich daher rechtzeitig Ihren Wunschtermin für die
Jahreswechselveranstaltung im Winter 2018/2019:**

Seminarveranstaltungen für alle Branchen (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und steuerberatende Berufe)		Sonderveranstaltungen für den öffentlichen Dienst			
12.11.2018	Wiesbaden-City	07.12.2018	Köln	05.12.2018	Oberursel/Ts.
13.11.2018	Kassel	12.12.2018	Darmstadt	06.12.2018	Darmstadt
16.11.2018	Mainz-Bretzenheim	14.12.2018	Kassel	10.12.2018	Darmstadt
19.11.2018	Marburg	17.12.2018	Frankfurt am Main	11.12.2018	Wiesbaden-N'stadt
21.11.2018	Nürnberg	18.12.2018	Erfurt	13.12.2018	Kassel
22.11.2018	Erfurt	20.12.2018	Fulda	19.12.2018	Erfurt
26.11.2018	Wiesbaden-N'stadt	21.12.2018	Seligenstadt	22.01.2019	Darmstadt
27.11.2018	Wetzlar	03.01.2019	Frankfurt am Main		
28.11.2018	Stuttgart	07.01.2019	Darmstadt		
29.11.2018	Darmstadt	14.01.2019	Heidelberg	Zusatzveranstaltungen	
30.11.2018	(ausgebucht)	15.01.2019	Stuttgart	für alle Branchen:	
03.12.2018	Frankfurt/Main	17.01.2019	Erfurt		
04.12.2018	Oberursel/Ts.	21.01.2019	Darmstadt	29.01.2019	Wiesbaden-N'stadt

**Seminargebühr pro Person: 390,00 EUR zzgl. gesetzl. MwSt.
bei Anmeldung bis 31.08.2018: 351,00 EUR zzgl. gesetzl. MwSt.**

<u>Seminartermine:</u>		<u>Tagungsort</u>	<u>Tagungshotel</u>
12.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-City	Mercure Hotel Wiesbaden City
13.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Kassel	Best Western Plus Hotel Kassel
16.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Mainz-Bretzenheim	Select Hotel Mainz-Bretzenheim
19.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Marburg	Welcome Hotel Marburg
21.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Nürnberg	Maritim Hotel Nürnberg
22.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Radisson Blu Hotel Erfurt
26.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-Nordenstadt	Courtyard by Marriott Wiesbaden
27.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wetzlar	Michel Hotel Wetzlar
28.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Stuttgart	Holiday Inn Stuttgart
29.11.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel
03.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Frankfurt/Main	Novotel Frankfurt City (Messe)
04.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Oberursel/Ts.	The Rilano Hotel Oberursel
07.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Köln	Maritim Hotel Köln
12.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel
14.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Kassel	Best Western Plus Hotel Kassel
17.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Frankfurt/Main	Novotel Frankfurt City (Messe)
18.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt
20.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Fulda	Esperanto Hotel Fulda
21.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Seligenstadt	Hotel Columbus (Froschhausen)
03.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Frankfurt/Main	Novotel Frankfurt City (Messe)
07.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel
14.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Heidelberg	NH Hotel Heidelberg
15.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Stuttgart	Holiday Inn Stuttgart
17.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt
21.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel
29.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-Nordenstadt	Courtyard by Marriott Wiesbaden

Sonderveranstaltungen für den öffentlichen Dienst (insb. Anwender des TVöD, TV-L und TV-H)

05.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Oberursel/Ts.	The Rilano Hotel Oberursel
06.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel
10.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel
11.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-Nordenstadt	Courtyard by Marriott Wiesbaden
13.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Kassel	Best Western Plus Hotel Kassel
19.12.2018	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt
22.01.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Konferenzhotel

Seminargebühr: Die Seminargebühr beträgt **390,00 EUR** zzgl. gesetzl. MwSt. pro Person, - bei Anmeldung bis zum 31.08.2018 oder gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: **351,00 EUR** zzgl. gesetzl. MwSt. pro Person - einschl. ausführlicher schriftlicher Unterlagen (ca. 450 bis 500 Seiten), Tagungspauschale (Begrüßungskaffee, Tagungsgetränke, Kaffeepausen und Mittagessen) sowie nach der Seminarveranstaltung Teilnahme am **Online-Informationsservice** und am **Newsletterservice**. Die Seminargebühr wird nach Eingang der Anmeldung per Rechnung angefordert.

Referent: **Dipl.-Finanzwirt Knut Schattner, Dreieich-Sprendlingen**
(Referent für Arbeitsrecht, Lohnsteuer und Sozialversicherung)

Zielgruppe: Leiter/innen, Sachbearbeiter/innen und Mitarbeiter/innen aus den Bereichen **Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalbetreuung, Personalservice und Personalmanagement** sowie Angehörige und Mitarbeiter/innen der **steuerberatenden Berufe**.

Anmeldung: **Nach Möglichkeit bis spätestens 10 Tage vor Seminarbeginn an:**

**ALS Seminare GmbH, z. Hd. Frau Hoffmann,
Kettelerstr. 26, 63303 Dreieich, Fax: 06103/370022**

Tel. 06103/373421, E-Mail: anmeldung@als-seminare.de

Voraussichtliche Themenschwerpunkte der Seminarveranstaltung
„Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2019“
(ständig aktualisierte Themenschwerpunkte unter www.als-seminare.de)

Unser Serviceversprechen für alle Seminarteilnehmer/innen („Seminare à la minute“):

Um **höchste Aktualität** zu garantieren (z.B. kurzfristige Gesetzesvorhaben der neuen Bundesregierung, aktuelle Verwaltungsanweisungen und höchstrichterliche Rechtsprechung) werden die endgültigen Themen **erst kurz vor Beginn der jeweiligen Seminarveranstaltungen zielgruppenorientiert festgelegt**.

Ferner werden die **Seminarunterlagen** in der Zeit von Mitte November 2018 bis Ende Januar 2019 **wöchentlich überarbeitet** und die endgültige Version des etwa 500 Seiten umfassenden Skriptes Anfang Februar 2019 über unseren **Online-Informationdienst** allen Seminarteilnehmern kostenfrei als PDF-Datei zur Verfügung gestellt.

Zahlen und Fakten zur Entgeltabrechnung 2019:

Neuer Lohnsteuertarif und Kindergelderhöhung 2019, Aktuelle Beitrags- und Umlagesätze 2019 in der gesetzlichen Sozialversicherung, Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen 2019, Neue Schlüsselzahlen in der betrieblichen Altersversorgung, Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zur privaten und freiwilligen Krankenversicherung, Zahlenübersicht zur Lohnsteuer 2019, Auslaufen der Übergangsregelung für die Bescheinigung des Großbuchstabens „M“ und ggf. der Höhe der Verpflegungsmehraufwendungen bei Auswärtstätigkeiten im Feld 21 auf der Lohnsteuerbescheinigung, Dokumentation aller – auch steuerfreien – Sachbezüge geldwerten Vorteile im Gesamtbrutto der Entgeltbescheinigung nach § 108 Abs. 3 GewO, Verzugspauschale von 40,00 EUR bei verspäteter Lohnzahlung nach § 288 Abs. 5 BGB, Änderungen im Bereich der kurzfristigen Beschäftigung zum 01.01.2019 einschl. Besonderheiten bei kalenderjahrübergreifenden Beschäftigungsverhältnissen, Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2019, Absenkung der 44,00 EUR-Grenze auf 20,00 EUR zum 01.01.2019?

Der Koalitionsvertrag vom 12.03.2018 (177 Seiten) und seine Folgen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht: Neuer Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung in Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmern durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und Einführung einer Brückenteilzeit, Einführung einer absoluten Höchstgrenze für Befristungen mit sachlichem Grund, Einschränkung der Höchstdauer für befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund, Neuregelung der Arbeit auf Abruf, Abbau des Solidaritätszuschlags, Dienstwagenbesteuerung: Absenkung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung auf 0,5 % des Listenpreises für E-Fahrzeuge (Elektro-, Hybridelektro- und Brennstoffzellenfahrzeuge), Krankenversicherung: Paritätische Finanzierung der Zusatzbeiträge ab 01.01.2019, Absenkung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung von 3,0 % auf 2,7 %, Ausweitung der Gleitzone (sog. Midi-Jobs) in den vierstelligen Bereich, Änderungen bei der Beitragspflicht von Betriebsrenten? Weitere kurzfristige Maßnahmen der Bundesregierung aus dem Koalitionsvertrag vom 12.03.2018

Aktuelle Themen aus dem Lohnsteuer- und SV-Recht: Beitragsrechtliche Beurteilung von Studenten und Praktikanten: Strikte Anwendung der 20 Stunden-Grenze und der 26-Wochen-Regelung, Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zur Krankenversicherungsfreiheit bei Überschreiten der JAG-Grenze, Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften bei Aufrechnung eines Erstattungsanspruchs gegen eine Gehaltsforderung, Auslandsentsendung: Aktuelle Hinweise zur A 1-Bescheinigung und zur Aufteilung des Arbeitslohns bei der 183-Tage-Regelung, Sachbezüge: Einbeziehung von Versand-, Handlings- und Setup-Kosten in die 44,00 EUR-Grenze? Steuerliche Behandlung von Job-Rad-Modellen sowie von Deutschkursen für Flüchtlinge und Asylbewerber, Dienstwagenbesteuerung: Neues BMF-Schreiben vom 04.04.2018 zur privaten Kfz-Nutzung, Steuerliche Behandlung von CarSharing-Modellen und von Job-Tickets

Erfahrungsaustausch zur neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung ab 25.05.2018: Änderung von datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Anpassung an die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), insbesondere im Bundesdatenschutzgesetz, auch mit Auswirkungen für den Personalbereich, Bußgelder bis 20 Mio. EUR oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes für Arbeitgeber, Steuerberater, EDV- und Personal-Dienstleister z.B. bei unerlaubter Speicherung bzw. Nicht-Löschung nicht erforderlicher personenbezogener Daten, Prüfung der „Erforderlichkeit“ der Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses und des Betriebsverfasungsrechts, Prüfung und ggf. Neuabschluss von Dienst- und Betriebsvereinbarungen, Überprüfung von internen Prozessen, Bestellung, regelmäßige Fortbildung und namentliche Meldung eines qualifizierten Datenschutzbeauftragten an die zuständige Aufsichtsbehörde, Rechte und Pflichten des Datenschutzbeauftragten, Abschluss und Neubewertung von Verträgen zur Auftragsdatenverarbeitung, Verpflichtung zur Meldung des Verlustes von personenbezogenen Daten an die Aufsichtsbehörde innerhalb von 72 Stunden

Weitere voraussichtliche Themenschwerpunkte: siehe www.als-seminare.de

**Zur Rücksendung im Fensterumschlag,
per Telefax an 06103/370022 oder als
pdf-Datei an anmeldung@als-seminare.de
bzw. [Anmeldung mit dem Kontaktformular](#)**

A B S E N D E R : Aktion NL 05.17

ALS Seminare GmbH
Arbeitsrecht - Lohnsteuer - Sozialversicherung
z. Hd. Frau Hoffmann
Kettelerstr. 26

63303 Dreieich

**Wunschtermingarantie bei
Anmeldung bis 30.06.2018**

**Anmeldeschluss:
10 Tage vor Seminarbeginn**

Verbindliche Anmeldung

Zur Seminarveranstaltung „Änderungen im
Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2019“

Seminarveranstaltungen für alle Branchen (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und steuerberatende Berufe)				Sonderveranstaltungen für den öffentlichen Dienst	
12.11.2018	Wiesbaden-City	07.12.2018	Köln	05.12.2018	Oberursel/Ts.
13.11.2018	Kassel	12.12.2018	Darmstadt	06.12.2018	Darmstadt
16.11.2018	Mainz-Bretzenheim	14.12.2018	Kassel	10.12.2018	Darmstadt
19.11.2018	Marburg	17.12.2018	Frankfurt am Main	11.12.2018	Wiesbaden-N'stadt
21.11.2018	Nürnberg	18.12.2018	Erfurt	13.12.2018	Kassel
22.11.2018	Erfurt	20.12.2018	Fulda	19.12.2018	Erfurt
26.11.2018	Wiesbaden-N'stadt	21.12.2018	Seligenstadt	22.01.2019	Darmstadt
27.11.2018	Wetzlar	03.01.2019	Frankfurt am Main		
28.11.2018	Stuttgart	07.01.2019	Darmstadt		
29.11.2018	Darmstadt	14.01.2019	Heidelberg	Zusatzveranstaltungen für alle Branchen:	
30.11.2018	(ausgebucht)	15.01.2019	Stuttgart		
03.12.2018	Frankfurt/Main	17.01.2019	Erfurt		
04.12.2018	Oberursel/Ts.	21.01.2019	Darmstadt	29.01.2019	Wiesbaden-N'stadt

(Seminargebühr 390,00 EUR zzgl. 19 % MwSt. pro Person, bei Anmeldung bis 31.08.2018 oder gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. 19 % MwSt. pro Person)

melde ich die nachfolgenden Personen unter Anerkennung der Teilnahmebedingungen an:

(Seminardatum) (Name, Vorname des 1. Teilnehmers) (Funktion) (Tel.-Nr.)

(Seminardatum) (Name, Vorname des 2. Teilnehmers) (Funktion) (Tel.-Nr.)

(Seminardatum) (Name, Vorname des 3. Teilnehmers) (Funktion) (Tel.-Nr.)

(Seminardatum) (Name, Vorname des 4. Teilnehmers) (Funktion) (Tel.-Nr.)

(Datum) (Unterschrift) (Fax-Nr. oder E-Mail-Adresse für Korrespondenz)