

# *ALS Seminare*

## *Arbeitsrecht - Lohnsteuer - Sozialversicherung*

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

Stand: 24.06.2019

PDF-Version mit 18 Seiten (einschl. Seminaurausschreibung)

### Seminarbrief/Newsletter zur Seminarveranstaltung

#### „Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2019“ sowie

#### „Aktuelle Themen aus Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht (Frühjahr/Sommer 2019)“

#### **Zu allen Kapiteln:**

#### **Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht zum 01.07.2019**

- a) Inkrafttreten der **Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2019** zum 01.07.2019
- b) Erhöhung des **Kindergeldes** um monatlich 10,00 EUR je Kind zum 01.07.2019
- c) Inkrafttreten des neuen **beitragsrechtlichen Übergangsbereiches** nach § 20 Abs. 2 SGB IV zum 01.07.2019
- d) Auslaufen der Übergangsregelung zur **A1-Bescheinigung in Papierform** zum 01.07.2019
- e) Änderungen im **Zahlstellenverfahren für Betriebsrenten** zum 01.07.2019
- f) Inkrafttreten der **Rentenwertbestimmungsverordnung 2019** zum 01.07.2019
- g) Weiterentwicklung des **Datensatzes Betriebsdatenpflege (DSBD)** zur Übermittlung betrieblicher Änderungen zum 01.07.2019

Zu **weiteren Einzelheiten** vgl. Kapitel 1, 4, 6 bis 8 und 15 der **Seminarmappe** zur Update-Veranstaltung vom Frühjahr/Sommer 2019 (finale Version in der Infobox unter <https://www.als-seminare.de/infobox/>) oder **Sonder-Newsletter vom 24.06.2019** „Änderungen zum 01.07.2019“ in der **elektronischen Version** unter <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/>.

**Hinweis: Aktuelles Passwort für die Infobox: siehe Seite 91 (3) im Anhang der Seminarsmappe.**

**Hinweis auf Sonder-Newsletter vom 24.06.2019:**

**„Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und SV-Recht  
zum 01.07.2019“**

→ <https://www.als-seminare.de/online-informationsdienst/>  
(Meldung vom 24.06.2019)

**Seminartipps zu den Änderungen zum 01.07.2019**

**Seminartipp zu Lohnpfändung, -Lohnabtretung und Verbraucherinsolvenz**

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

**Nächste Termine:** 26.08.2019 in **Kassel** und 10.10.2019 in **Darmstadt** (390,00 EUR zzgl. MwSt., bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)

**Seminartipp für Familienkassen des öffentlichen Dienstes**

*„Aktuelle Zweifelsfragen aus dem Kindergeldrecht (Sommer/Herbst 2019)“*

**Nächster Termin:** 08.10.2019 in **Darmstadt** (390,00 EUR zzgl. MwSt., bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)

**Seminartipp für zum neuen beitragsrechtlichen Übergangsbereich**

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

**Nächster Termin:** 09.10.2019 in **Darmstadt** (390,00 EUR zzgl. MwSt., bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 351,00 EUR zzgl. MwSt.)

## **Zu Kapitel 1 der Jahreswechelveranstaltung 2018/2019:**

### **Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

Die im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD **fest vereinbarten Änderungen zum Befristungsrecht** (z.B. Einführung einer Quote von 2,5 % und einer Höchstdauer von 18 Monaten für befristete Beschäftigungsverhältnisse ohne sachlichen Grund) befinden sich wegen der noch andauernden Konflikte rund um die Grundrente **bis heute noch nicht im Gesetzverfahren**.

Daher ist mit einem unterjährigen Inkrafttreten der Beschränkungen nicht mehr zu rechnen. Vermutlich werden die geplanten Restriktionen ein Thema zum 01.01.2020 werden.

Indessen haben sich aber **Befürchtungen bestätigt**, dass die zum 01.01.2019 neu geregelte **Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)** ohne Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit **auch zum Phantomlohnproblem in Sozialversicherung** wird.

Zu **weiteren Einzelheiten** der sog. **Phantomlohnproblematik** vgl. z.B. Newsletter der Minijob-Zentrale vom 26.02.2019, Seite 5 (61) ff. der Seminarmappe zur Update-Veranstaltung vom Frühjahr/ Sommer 2019 (finale Version in der Infobox unter <https://www.als-seminare.de/infobox/>) sowie **nächste Seite dieses Newsletters**.

**Hinweis: Aktuelles Passwort für die Infobox: siehe Seite 91 (3) im Anhang der Seminarmappe.**

## **Zu Kapitel 2 der Jahreswechelveranstaltung 2018/2019:**

### **Aktuelle Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Urlaubsrecht**

Zwischenzeitlich hat das **Bundesarbeitsgericht** die vier EuGH-Entscheidungen zur **Vererbbarkeit von Erholungsurlaub** und zum **Nicht-Verfall der Urlaubsansprüche** bestätigt, nämlich in den BAG-Urteilen vom 22.01.2019 – 9 AZR 45/16 und vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15.

**Wie mit der neuen BAG-Rechtsprechung in der Praxis konkret umzugehen ist**, beratschlagen zurzeit die **Arbeitgeberverbände** und **Sozialversicherungsträger**. Die Handlungsempfehlungen und Einschätzungen werden bei den Update-Seminaren im Herbst 2019 und bei den anstehenden Jahreswechelveranstaltungen besprochen.

## **Zu Kapitel 1 und 2 der Jahreswechelveranstaltung 2018/2019:**

### **Seminartipp zum Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie Bundesurlaubsgesetz**

#### **[Seminartipp für ein 2-tägiges Praktikerseminar](#)**

*„Einführung in das Arbeitsrecht – Teil I und II“*

**Nächster Termin:** 06.08. und 07.08.2019 in Darmstadt (690,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person, bei gleichzeitiger Anmeldung von mindestens zwei Personen: 621,00 EUR zzgl. MwSt. pro Person)

## **Ergänzung zu Kapitel 1 und 2 der Jahreswechselveranstaltung 2018/2019: Neue Phantomlohn-Problematiken in der Sozialversicherung**

### **a) Bisher bekannte Prüfungssachverhalte**

Die **konsequente Nachverbeitragung** von **fiktiven Arbeitslohnansprüchen**

- bei **Verstößen** gegen das **Mindestlohngesetz**,
- bei **Nicht-Beachtung** einer **Tarifbindung** (insbesondere bei allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen) und
- bei **Fehlern** im Zusammenhang mit der **Entgeltfortzahlung** bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und an Feiertagen (insbesondere bei der Einbeziehung von unständigen Entgeltbestandteilen in die Durchschnittsberechnung nach § 11 BUrlG)

gehört bereits heute **zum Alltag der Prüfungsdienste** in der Sozialversicherung.

Durch **Rechtsänderungen**, die **spätestens ab dem 01.01.2019** zu beachten sind, zeichnen sich für künftige Betriebsprüfungen durch die **Rentenversicherungsträger zwei weitere Problematiken** ab, die nachfolgend erläutert werden.

### **b) Neue Phantomlohn-Problematik I: Neuregelung der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ab dem 01.01.2019**

Der Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages vom 18.10.2018 zum Teilzeit- und Befristungsgesetz – Einführung einer Brückenteilzeit enthält zum 01.01.2019 auch **Einschränkungen bei der Arbeit auf Abruf**, vgl. *Kapitel 1 der Seminarmappe zur Jahreswechselseminar 2018/2019*.

Arbeitgeber sollten nach den seit 01.01.2019 gültigen Regelungen eine **konkrete wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren** bzw. können künftig **nur noch eingeschränkt von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen**, vgl. § 12 Abs. 1 und 2 TzBfG.

Es ist zu vermuten, dass **arbeitsrechtliche Verstöße** gegen die neuen gesetzlichen Regelungen bei Abrufarbeitsverträgen ab 01.01.2019 Auswirkungen in der Sozialversicherung haben werden (Stichwort: „Phantomlohn“), insbesondere bei Verträgen mit **geringfügig entlohnt Beschäftigten** und bei befristeten Rahmenarbeitsverträgen mit **kurzfristig Beschäftigten**.

Die ersten Beitragsprüfungen der Rentenversicherungsträger, die sich mit dieser Thematik befassen, werden jedoch erst im Kalenderjahr 2020 stattfinden.

Zu **weiteren Einzelheiten zur Neuregelung der Arbeit auf Abruf** vgl. auch Fachaufsatz „Brückenteilzeit und weitere Änderungen im Teilzeitrecht – Überblick für Arbeitgeber“ von *Merkel/Steinat* in *Der Betrieb* Nr. 51-52/2018 vom 21.12.2018 Seite 3118 bis 3128 sowie **News vom 21.02.2019** unter <https://blog.minijob-zentrale.de>.

► Seit dem 01.01.2019 gültiger Wortlaut des Gesetzes

**§ 12 TzBfG neu  
(gültig ab 01.01.2019)**

**Arbeit auf Abruf**

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **20 Stunden** als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit **jeweils mindestens vier Tage im Voraus** mitteilt.

(4) Zur **Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an **Feiertagen** nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

## Fazit zu Abrufarbeitsverhältnissen:

1. **Ohne Angabe einer wöchentlichen Arbeitszeit** im Arbeitsvertrag bzw. in der Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG)
  - gilt bei Arbeit auf Abruf eine **wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart**, somit sind bei Abrufarbeit **mindestens 20 Stunden pro Woche zu vergüten**, § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG neu,
  - **kann bei Abrufarbeit keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vorliegen** (20 Std. x 4,348 x mind. 9,19 EUR/Std. = ca. 800,00 EUR im Monat) und
  - kann ein zwölfmonatiger Rahmenarbeitsvertrag über Abrufarbeit **keine kurzfristige Beschäftigung mehr darstellen** (20 Std.= mind. 2 Arbeitstage x 52 Wochen = 104 Arbeitstage).
  
2. Ist mit dem Arbeitnehmer eine **Höchst Arbeitszeit** von z.B. 20 Stunden in der Woche vereinbart (z.B. „bis zu 20 Stunden wöchentlich“)
  - sind bei Abrufarbeit **mindestens** (20 Stunden abzgl. 20 % =) **16 Stunden pro Woche zu vergüten**, § 12 Abs. 2 Satz 2 TzBfG neu,
  - **kann bei Abrufarbeit keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vorliegen** (mind. 16 Std. x 4,348 x mind. 9,19 EUR/Std. = ca. 640,00 EUR im Monat) und
  - kann ein zwölfmonatiger Rahmenarbeitsvertrag über Abrufarbeit **keine kurzfristige Beschäftigung mehr darstellen** (16 Std.= mind. 2 Arbeitstage x 52 Wochen = 104 Arbeitstage).
  
3. Ist bei Abrufarbeit **lediglich eine monatliche Arbeitszeit** vereinbart
  - kann die **wöchentliche Arbeitszeit** nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG u.E. durch gleichmäßige **Verteilung der monatlichen Arbeitszeit** ermittelt werden, z.B. monatlich 48 Stunden : 4,348 = 11,04 Stunden wöchentlich.
  
4. Ist bei Abrufarbeit **keine tägliche Arbeitszeit** im Arbeitsvertrag bzw. in der Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG) vereinbart,
  - sind bei Arbeitseinsätzen **täglich mindestens drei Stunden** zu vergüten, § 14 Abs. 1 Satz 4 TzBfG.
  
5. **Bei Arbeitsunfähigkeit und an Feiertagen**
  - besteht bei Arbeit auf Abruf **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** nach dem Lohnausfallprinzip (§ 2 ff. EFZG), mindestens aber je Ausfalltag **Anspruch auf die durchschnittliche tägliche Vergütung der letzten drei Monate**, § 12 Abs. 4 und 5 TzBfG.

### Praxis-Tipp:

Zur „Schadensbegrenzung“ sollten die **bisherigen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zum 01.01.2019 überprüft, aufgehoben und/oder geändert werden.**

#### Alternative Gestaltungsoptionen für Arbeitgeber mit Abrufarbeitsverhältnissen:

- Vermeidung des Wortes „Abruf“ im Arbeitsvertrag i.V.m. einer Klarstellung im Arbeitsvertrag, dass arbeitnehmerseitig keine Verpflichtung besteht, Arbeitsangebote des Arbeitgebers anzunehmen,

Hierzu aus „Minijob und Arbeit auf Abruf: Was Arbeitgeber beachten müssen“ (Haufe News vom 08.05.2019):

*„Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf finden **keine Anwendung** bei Rahmenarbeitsvereinbarungen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festlegen, dass keine Arbeitspflicht besteht und jeweils erst mit Angebot und Annahme ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird. In diesen Fällen handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (**BAG-Urteil vom 15.02.2012, 10 AZR 111/11**) um kein Dauerarbeitsverhältnis und damit **auch nicht um Arbeit auf Abruf**. Gleiches gilt für flexible Arbeitszeitvereinbarungen, die keinen Einfluss auf die Höhe des regelmäßigen Einkommens haben, weil bei einem monatlichen gleichbleibenden Arbeitsentgelt lediglich die Arbeitszeit schwankt.“*

Eine **Musterformulierung im Arbeitsvertrag**, um ein Abrufarbeitsverhältnis zu vermeiden, könnte also lauten (ohne Gewähr!):

*„Die Arbeitsvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Arbeitnehmer keine Verpflichtung hat, Arbeitsangebote des Arbeitgebers anzunehmen. Ein Arbeitsverhältnis kommt erst nach Annahme des Arbeitsangebotes des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer zustande.“*

**Nachteil I:** Unsicherheit, ob eine Anerkennung der Nicht-Abrufarbeit durch die Prüfungsdienste erfolgt, ggf. Absicherung durch eine verbindliche Auskunft der Einzugsstelle nach § 28h Abs. 2 SGB IV.

**Nachteil II:** Für den Arbeitnehmer besteht keine Arbeitsverpflichtung, der Arbeitgeber kann bei „Arbeitsverweigerung“ weder abmahnen noch kündigen.

**Nachteil III:** Da kein Dauerarbeitsverhältnis besteht, sondern immer wieder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, müsste der Arbeitnehmer im DEÜV-Meldeverfahren für jeden Arbeitseinsatz an- und abgemeldet werden (Stellungnahme der SV-Träger zu diesem Problem: aktuell Fehlanzeige!).

**Nachteil IV:** Da kein Dauerarbeitsverhältnis besteht, sondern immer wieder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, müsste der Arbeitgeber für jeden Arbeitseinsatz einen sachlichen Grund dokumentieren (Stellungnahme der Arbeitgeberverbände zu diesem Problem: aktuell Fehlanzeige!).

- **Vereinbarung eines monatlich verstetigten Arbeitsentgelts i.V.m. mit einem (Jahres-)Arbeitszeitkonto**, vgl. auch *Haufe News* vom 08.05.2019.

Hierzu aus dem Rundschreiben des KAV Hessen 7/2019 vom 25.01.2019:

*„Abrufarbeit liegt auch nur vor, wenn nicht nur der Umfang der Arbeitszeit schwankt, sondern auch die Vergütung an die schwankende Arbeitszeit gekoppelt ist. Dagegen findet § 12 TzBfG keine Anwendung, wenn zwar die Arbeitszeit flexibilisiert ist, das Gehalt aber verstetigt bleibt. Daher sind meistens rollierende Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten) keine Abrufarbeit (so Bayreuther a.a.O., Seite 1581 Fußnote 17).“*

**Nachteil:** Es besteht auch eine Vergütungsverpflichtung, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer z.B. wegen Auftragsmangel keine Arbeitsangebote unterbreiten kann.

- Vereinbarung eines Abrufarbeitsverhältnisses mit einer sehr geringen **wöchentlichen Arbeitszeit von z.B. 1 Stunde** (0,01 Stunden) i.V.m. einer Mehrarbeitsvergütung bei Bedarf.

**Nachteil:** Für den Arbeitnehmer besteht keine Arbeitsverpflichtung über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus, der Arbeitgeber kann bei „Arbeitsverweigerung“ weder abmahnen noch kündigen.

- Abschluss eines wirksam befristeten Beschäftigungsverhältnisses **vor jedem konkreten Arbeitseinsatz für den jeweiligen Arbeitseinsatz.**

**Nachteil:** Bei Arbeitsaufnahme ohne Abschluss eines wirksam befristeten Vertrages liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor, § 14 Abs. 4 TzBfG.

#### Abwehrstrategien bei Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Nachzahlungsansprüchen bzw. bei Nachforderungsansprüchen der SV-Träger wegen fehlender Arbeitszeitvereinbarung:

- **Bestreiten**, dass ein „Abruf“-Arbeitsverhältnis vorlag (z.B. wegen fehlender Arbeitsverpflichtung bzw. wegen Verstetigung des Arbeitsentgelts),
- **Berufen** auf (wirksam) vereinbarte **Ausschlussfristen** (meist drei oder sechs Monate) und ggf. **BGB-Verjährung** von drei Jahren (gerechnet ab Jahresende),
- Es lag eine (nicht schriftlich vereinbarte) **Arbeitszeitvereinbarung** der Arbeitsvertragsparteien vor, wofür sich hinreichende **Anhaltspunkte aus der tatsächlichen Vertragsabwicklung** ergeben, dass eine **bestimmte regelmäßige Arbeitszeit** dem mutmaßlichen Willen der Arbeitsvertragsparteien beim Vertragsabschluss entsprochen hat, vgl. *Neue Wirtschafts-Briefe (NWB) Nr. 21/2019 vom 20.05.2019 Seite 1515.*
- bei Abrufarbeitsverhältnissen, die bereits vor dem 01.01.2019 begründet wurden: die fiktive Arbeitszeit wegen fehlender Arbeitszeitvereinbarung liegt nicht bei 20 Stunden wöchentlich, sondern **lediglich bei 10 Stunden wöchentlich** (Fortgeltung der bisherigen gesetzlichen Fiktion), vgl. auch *Tz. III.1 des Rundschreibens des KAV Hessen Nr. 7/2019 vom 25.01.2019.*



## **Newsletter der Minijob-Zentrale Nr. 2/2019 vom 26.02.2019 – Blog-Beitrag „Arbeit auf Abruf – Worauf Minijob-Arbeitgeber seit 2019 achten müssen“ vom 21.02.2019**

und

<https://blog.minijob-zentrale.de/2019/02/21/arbeit-auf-abruf-worauf-minijob-arbeitgeber-seit-2019-achten-muessen/>

### **Arbeit auf Abruf – Worauf Minijob-Arbeitgeber seit 2019 achten müssen!**

Als Aushilfe in der Gastronomie oder bei großem Besucheraufkommen im Freizeitpark – nicht selten werden Minijobs auf Abruf ausgeübt und sind nicht an feste Arbeitszeiten gebunden. Für diese Beschäftigungen gelten besondere arbeitsrechtliche Regeln, die sich seit Beginn des Jahres verschärft haben. Wir zeigen, was sich bei „Arbeit auf Abruf“ geändert hat, worauf Arbeitgeber sowie Minijobber jetzt achten müssen und wo es weitere Infos gibt.

#### **Was ist „Arbeit auf Abruf“?**

Man spricht von „Arbeit auf Abruf“ wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall zu erbringen hat. Diese Definition von „Arbeit auf Abruf“ findet sich im [Teilzeit- und Befristungsgesetz](#) (TzBfG). Da Minijobber arbeitsrechtlich als Teilzeitbeschäftigte gelten, haben sie grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt somit auch für „Arbeit auf Abruf“.

#### **Was ist neu bei der wöchentlichen Arbeitszeit?**

Wenn Arbeitgeber und Minijobber eine Vereinbarung für „Arbeit auf Abruf“ geschlossen haben, müssen gesetzlich festgelegte Vorgaben zur Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit beachtet werden.

Wird die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt zum Schutz der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von **20 Stunden pro Woche** als vereinbart. Diese Regelung ist nicht neu. Die Grenze wurde aber zum 1. Januar 2019 durch den Gesetzgeber angehoben. Sie lag zuvor bei 10 Stunden.

#### **Welche Auswirkungen auf Minijobs haben die neuen Regeln?**

Vereinbaren Arbeitgeber und Minijobber keine konkrete Arbeitszeit, hat dies Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. Da in diesen Fällen eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche gilt, ergibt sich schnell ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 Euro. Es liegt somit kein 450-Euro-Minijob mehr vor. Dies gilt selbst dann, wenn nur der Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro pro Stunde gezahlt wird.

### **Worauf sollten Arbeitgeber achten?**

Wenn die „Arbeit auf Abruf“ ein Minijob bleiben soll, müssen Arbeitgeber mit dem Minijobber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Wie eine rechtssichere Abrufvereinbarung aussehen muss, erfahren Sie zum Beispiel bei einem Anwalt für Arbeitsrecht.

Weitere Informationen zur „Arbeit auf Abruf“ erteilt auch das [Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#) . Das Bürgertelefon zum Thema Arbeitsrecht erreichen Sie montags bis donnerstags zwischen 8.00 und 20.00 Uhr unter der Rufnummer 030 221 911 004.

Allgemeine Informationen zum Arbeitsrecht bei Minijobs erhalten Sie [hier im Blog](#) oder auf [unserer Website](#).

### **57 Kommentare zu “Arbeit auf Abruf – Worauf Minijob-Arbeitgeber seit 2019 achten müssen!” (Stand: 24.06.2019)**

...

*Anonymous*

**25. April 2019 @ 09:09**

Ich finde es sehr sehr traurig, dass hier keine Stelle, weder das Prüfbüro der deutschen Rentenversicherung, weder die Bundesknappschaft, sogar nicht einmal der Anwalt für Arbeitsrecht in diesem Fall eine detaillierte vernünftige Aussage machen. In welchem Staat leben wir eigentlich?

Gefällt mir

...

c) **Neue Phantomlohn-Problematik II: Beachtung der sog. Tirol-Entscheidung und der BAG-Rechtsprechung bei Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit**

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes aus dem Kalenderjahr 2010 (sog. Tirol-Entscheidung) und Bundesarbeitsgerichtes aus dem Kalenderjahr 2018 müssen **Urlaubstage**, die

**während einer Vollzeittätigkeit entstanden sind und vor dem Wechsel in die Teilzeittätigkeit nicht genommen werden konnten,**

auch dann als Vollzeitarbeitstage **vergütet** werden, wenn der Urlaub während der Teilzeitbeschäftigung genommen bzw. aufgrund eines geringeren täglichen Arbeitsvolumens ein geringeres tägliches Arbeitsentgelt erdient wird, vgl. *auch BAG-Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 486/17 und Kapitel 2 der Seminarmappe zum Jahreswechsel 2018/2019.*

**Beispiel**

Eine Arbeitnehmerin mit einer 5-Tage-Woche und einem Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen verringert zum 01.07.2019 die Arbeitszeit von 100 % (Vollzeit) auf 50 % (halbtags vormittags).

Bis zur Arbeitszeitumstellung hat die Arbeitnehmerin **noch keinen Urlaub genommen**, der gesamte Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen wird im November 2019 abgewickelt.

**Lösung:**

Der **Urlaub** ist anlässlich der Arbeitszeitumstellung **nicht umzurechnen**, da keine Verringerung der Anzahl der Arbeitstage stattfindet.

Die ersten (20 Tage x 6/12 = ) 10 Tage des Erholungsurlaubs in der Zeit der **Vollzeitbeschäftigung** entstanden und daher nach der sog. Tirol-Entscheidung i.V.m. dem BAG-Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 486/17 und vom 18.09.2018 – 9 AZR 159/18 auch **als Volleittage zu vergüten**.

Die Arbeitnehmerin erhält somit

- für die **ersten beiden Urlaubswochen** Entgeltfortzahlung **als fiktiv Vollzeitbeschäftigte** und
- für die  **dritte und vierte Urlaubswoche** Entgeltfortzahlung im Rahmen der aktuellen  **Teilzeitbeschäftigung**.

**Hinweis**

Noch nicht höchstrichterlich geklärt ist außerdem, was **im umgekehrten Fall** gilt, bei dem Arbeitnehmer von Teilzeit in Vollzeit oder von Teilzeit in Teilzeit **mit einem höheren Arbeitsvolumen** wechseln.

Eine Anwendung der Rechtsprechung **zu Lasten der Arbeitnehmer** dürfte aber im Hinblick auf den (eindeutigen) Wortlaut des § 11 Abs. 1 BUrlG und der einschlägigen Tarifverträge (z.B. § 21 TVöD) **nicht in Betracht kommen**, vgl. *auch Tz. 3.3 des Rundschreibens des KAV Hessen Nr. 32/2018 vom 09.07.2018.*

## ► Weitergehende Fragestellungen

1. Für Personal-Praktiker **stellt sich mitunter die Frage**, ob es einen Unterschied macht, ob der (anteilige) **Urlaub vor der Arbeitszeitemstellung noch hätte genommen werden können**.

**Hierzu** hat das **Bundesarbeitsgericht** mit Urteil vom **10.02.2015 – 9 AZR 53/14 (F)** zur Urlaubshöhe entschieden, dass bei einer evtl. erforderlichen **Umrechnung des Urlaubsanspruchs** der **gesamte Urlaubsanspruch**, der bis zur Arbeitszeitemstellung erworben wurde, **in keinem Falle gekürzt werden darf** (und mangels vertraglicher Vereinbarung auch dann nicht, wenn er vor der Arbeitszeitemstellung hätte genommen werden können).

2. Ferner **stellt sich die Frage**, ob die vg. Regelungen nur für den gesetzlichen bzw. unionsrechtlich geschützten **Mindesturlaub** oder für den **gesamten Urlaubsanspruch** anzuwenden sind.

Nach Auswertung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist sowohl für die **Urlaubsbe-rechnung** als auch für die **Urlaubsbezahlung** davon auszugehen, dass die Rechtsprechung **für den gesamten Urlaubsanspruch** und nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub anzuwenden ist.

3. **Zwischenzeitlich auch entschieden** sind **Sachverhalte**, in denen Arbeitnehmer im Bezugszeit-raum des Erholungsurlaubs (= während des Kalenderjahres) von einer Teilzeitbeschäftigung **in eine Teilzeitbeschäftigung mit geringerem Umfang** wechseln. Auch hier sind die vg. Grundätze anzuwenden, vgl. *BAG-Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 486/17*.

4. Beim **Übergang von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in einen Minijob** ist der **erhöhte Urlaubsentgeltanspruch** für die Resturlaubstage aus der Zeit vor der Arbeitszeitem-stellung bei der **Prognose** zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts **zu berücksichtigen**.

Ergibt sich danach ein **zu erwartendes Jahresentgelt von mehr als 5.400,00 EUR** liegt weiterhin eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** vor. Der Arbeitgeber hat jedoch ab 1. Januar des Folgejahres die Möglichkeit, eine **neue versicherungsrechtliche Beurteilung** vorzunehmen und das Vorliegen eines Minijobs zu prüfen, vgl. *letzter Absatz unter Tz. 2.2 auf Seite 33 der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018*.

### Beispiel

Eine **Teilzeitkraft halbiert ihre bisherige tägliche Arbeitszeit** ab 01.01.2019 und verdient statt 860,00 EUR zzgl. Weihnachtsgeld nunmehr 430,00 EUR zzgl. 240,00 EUR Weihnachtsgeld. Aus dem Kalenderjahr 2018 besteht zum 01.01.2019 noch ein **Urlaubsanspruch von drei Arbeitstagen**, der nach der BAG-Rechtsprechung mit einem höheren Urlaubsentgelt auf der Grundlage von 860,00 EUR Monatsverdienst zu vergüten ist.

**Lösung:** Da das vereinbarte Arbeitsentgelt mit  $12 \times 430,00 \text{ EUR} = 5.160,00 \text{ EUR}$  zzgl. 240,00 EUR Weih-nachtsgeld bereits 5.400,00 EUR beträgt, führt die Vergütungsverpflichtung der drei Urlaubstage aus dem Vor-jahr zu einem (absehbaren) **Überschreiten der Jahreshgrenze von 5.400,00 EUR**, so dass im Kalenderjahr 2019 keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

### Praxis-Tipp:

Soweit möglich, sollten Arbeitnehmer den erworbenen anteiligen Urlaubsanspruch stets vor der Arbeitszeitemstellung abwickeln (hierzu verpflichtet sind sie allerdings nicht), vgl. bereits Empfehlung im Newsletter Personal von rehmnetz – Ausgabe I vom März 2015 und in Neue Wirtschafts-Briefe (NWB) Nr. 44/2015 vom 26.10.2015 Seite 3245.

### **Zu Kapitel 3 der JW-Veranstaltung 18/19 bzw. des Update-Seminars vom Frühjahr 19: Neuregelung der Steuerfreierung für Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch das Jahressteuergesetz 2018**

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung sind **nach § 3 Nr. 34 EStG n.F.** – von der Übergangsregelung abgesehen – **nur noch zertifizierte Maßnahmen begünstigt**. Das in Aussicht gestellte **Anwendungsschreiben** der Finanzverwaltung **liegt hierzu noch nicht vor**.

Nach einer **neuen Veröffentlichung des GKV Spitzenverbandes** nehmen die AOK Baden-Württemberg, die AOK Plus und die IKK Nord die Zertifizierungen selbst vor. Alle anderen Krankenkassen lassen über die Zentrale Prüfstelle Prävention die Kursangebote zertifizieren.

### **Zu Kapitel 3 der JW-Veranstaltung 18/19 bzw. des Update-Seminars vom Frühjahr 19: Förderung der Elektromobilität, Fahrtkostenzuschüsse, Jobtickets und ÖPNV**

Durch den **neuen E-Bikes-Erlass vom 13.03.2019** gibt es seit dem 01.01.2019 nunmehr vier Fallgruppen im Lohnsteuerrecht: Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 37 EStG, Versteuerung mit 1 % des **vollen** Listenpreises, Versteuerung mit 1 % des **halben** Listenpreis und Versteuerung wie bei E-Fahrzeugen. Zu **weiteren Einzelheiten** vgl. Seite 3 (35) ff. der Seminarmappe zur Update-Veranstaltung vom Frühjahr 2019 (finale Version unter <https://www.als-seminare.de/infobox/>).

**Hinweis: Aktuelles Passwort für die Infobox: siehe Seite 91 (3) im Anhang der Seminarmappe.**

Auch der in Aussicht gestellte **Mobilitätserlass** zur Neuregelung der Förderung der Elektromobilität und des öffentlichen Personennahverkehrs ist noch nicht innerhalb der Finanzverwaltung abgestimmt. Für die **Umsatzsteuer** ist bei der Versteuerung von geldwerten Vorteilen für E-Autos, E-Bikes usw. Fachveröffentlichungen zufolge derweil davon auszugehen, dass **unabhängig von der lohnsteuerlichen Behandlung stets 1 % des vollen Listenpreises anzusetzen ist**.

#### **► Zusammenfassung der lohnsteuerlichen Beurteilung bei der Überlassung von Fahrrädern und E-Bikes zur privaten Nutzung**

<b><u>Fallgestaltungen bei Fahrrädern und E-Bikes</u></b>	<b><u>Lohnsteuerliche Beurteilung</u></b>
Fahrräder und E-Bikes, die als Kraftfahrzeuge gelten	Versteuerung wie bei Elektrofahrzeugen
Fahrräder und E-Bikes, die nicht als Kraftfahrzeuge gelten und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen werden	Seit 01.01.2019 <u>steuerfrei</u> nach § 3 Nr. 37 EStG, davor steuerpflichtig mit 1 % des vollen Listenpreises
Fahrräder und E-Bikes, die nicht als Kraftfahrzeuge gelten und im Rahmen einer Entgeltumwandlung erstmals ab 01.01.2019 überlassen werden	(Rückwirkend) seit 01.01.2019 steuerpflichtig mit <u>1 % des halbierten Listenpreises</u> , davor steuerpflichtig mit 1 % des vollen Listenpreises
Fahrräder und E-Bikes, die nicht als Kraftfahrzeuge gelten und im Rahmen einer Entgeltumwandlung erstmals vor dem 01.01.2019 überlassen werden	Über den 01.01.2019 hinaus steuerpflichtig mit <u>1 % des vollen Listenpreises</u>
<b>Hinweis:</b> Es ist davon auszugehen, dass in allen o.a. Überlassungsfällen eine Umsatzsteuerpflicht mit 1 % des vollen Listenpreises besteht.	

## In eigener Sache:

### Vorab-Hinweise zur Jahreswechselveranstaltung 2019/2020

#### Hinweise zum Anmeldeverfahren

Bei Anmeldung bis 31.07.2019: **Wunschtermingarantie**  
Bei Anmeldung bis 31.08.2019: **Frühbucherpreis**

#### Tagungshotels

Soweit es beim letzten Jahreswechsel vereinzelt zu **organisatorische Problemen** in den Pausen gekommen ist, 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 Wiesbaden** auch in diesem Jahr in unterschiedlichen Tagungshotels statt. In **Erfurt, Fulda und Heidelberg ergeben sich (teilweise) Änderungen gegenüber dem Vorjahr**.

Für den **Seminarort Fulda** haben wir wegen der gestiegenen Teilnehmerzahl ab dem Jahreswechsel 2019/2020 **nunmehr zwei Veranstaltungen im Programm**, eine Veranstaltung im Dezember (Donnerstag, den 19.12.2019) und eine Veranstaltung im Januar (Dienstag, den 14.01.2020). Tagungshotel ist für beide Termine das **Maritim Hotel am Schlossgarten**.

#### Parkgebühren in den Tagungshotels

In verschiedenen Tagungshotels sind nicht nur die Tagungspauschalen für Seminarveranstalter, sondern auch die von den Teilnehmern zu tragenden **Parkgebühren zum Teil wieder 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 Hotel am Hauptbahnhof (insgesamt 7 Veranstaltungen) gibt es als **Alternative** zur hoteleigenen Tiefgarage (Tagessatz aktuell 18,00 EUR) etwa 200 m weiter die Möglichkeit, **das Fahrzeug für 2,50 EUR ganztägig abzustellen**.

**Weitere Einzelheiten** zu den 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](http://www.als-seminare.de)

**Jahreswechselveranstaltung für die Lohn- und Gehaltsabrechnung  
und das Personalbüro im Winter 2019/2020 in 15 verschiedenen Städten**

## **Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2020**

Schon heute ist absehbar, dass die aktuellen Gesetzesvorhaben der schwarz-roten Bundesregierung, die neuen SV-Rundschreiben sowie die aktuellen Entscheidungen von EuGH, BAG, BFH und BSG wieder für ein **abwechslungsreiches Programm** bei den anstehenden Jahreswechselveranstaltungen zum Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sorgen werden.

**Sichern Sie sich daher rechtzeitig Ihren Wunschtermin  
für die Jahreswechselveranstaltung im Winter 2019/2020:**

Seminarveranstaltungen für alle Branchen (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und steuerberatende Berufe)		Sonderveranstaltungen für den öffentlichen Dienst	
11.11.2019 Wiesbaden-City	04.12.2019 Frankfurt am Main	09.12.2019 Darmstadt	
12.11.2019 Kassel	05.12.2019 Oberursel	10.12.2019 Wiesbaden-N'stadt	
13.11.2019 Marburg	06.12.2019 Köln	11.12.2019 Darmstadt	
18.11.2019 Nürnberg	13.12.2019 Kassel	12.12.2019 Oberursel/Ts.	
19.11.2019 Mainz-Bretzenheim	17.12.2019 Erfurt	16.12.2019 Kassel	
21.11.2019 Frankfurt am Main	19.12.2019 Fulda	18.12.2019 Erfurt	
25.11.2019 Darmstadt	20.12.2019 Seligenstadt	28.01.2020 Darmstadt	
26.11.2019 Wetzlar	06.01.2020 Frankfurt am Main		
27.11.2019 Erfurt	13.01.2020 Darmstadt		<b>Zusatzveranstaltungen</b>
28.11.2019 Stuttgart	14.01.2020 Fulda		<b>für alle Branchen:</b>
29.11.2019 (ausgebucht)	15.01.2020 Stuttgart		
02.12.2019 Darmstadt	20.01.2020 Heidelberg	27.01.2020 Darmstadt	
03.12.2019 Wiesbaden-N'stadt	21.01.2020 Wiesbaden-N'stadt	30.01.2020 Erfurt	

**Seminargebühr pro Person: 390,00 EUR zzgl. gesetzl. MwSt.  
bei Anmeldung bis 31.08.2019: 351,00 EUR zzgl. gesetzl. MwSt.**

<u>Seminartermine:</u>	<u>Tagungsort</u>	<u>Tagungshotel</u>	
11.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-City	Mercure Hotel Wiesbaden City
12.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Kassel	Best Western Plus Hotel Kassel
13.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Marburg	Welcome Hotel Marburg
18.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Nürnberg	Maritim Hotel Nürnberg
19.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Mainz-Bretzenheim	Select Hotel Mainz-Bretzenheim
21.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Frankfurt/Main	Novotel Frankfurt City (Messe)
25.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt
26.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wetzlar	Michel Hotel Wetzlar
27.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt
28.11.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Stuttgart	Holiday Inn Stuttgart
02.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt
03.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-Nordenstadt	Courtyard by Marriott Wiesbaden
04.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Frankfurt/Main	Novotel Frankfurt City (Messe)
05.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Oberursel/Ts.	The Rilano Hotel Oberursel
06.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Köln	Maritim Hotel Köln
13.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Kassel	Best Western Plus Hotel Kassel
17.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt
19.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Fulda	Maritim Hotel Fulda
20.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Seligenstadt	Hotel Columbus (Froschhausen)
06.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Frankfurt/Main	Novotel Frankfurt City (Messe)
13.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt
14.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Fulda	Maritim Hotel Fulda
15.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Stuttgart	Holiday Inn Stuttgart
20.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Heidelberg	Crowne Plaza Heidelberg
21.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-Nordenstadt	Courtyard by Marriott Wiesbaden
27.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt
30.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt

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

09.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt
10.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Wiesbaden-Nordenstadt	Courtyard by Marriott Wiesbaden
11.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt
12.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Oberursel/Ts.	The Rilano Hotel Oberursel
16.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Kassel	Best Western Plus Hotel Kassel
18.12.2019	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Erfurt	Mercure Hotel Erfurt-Altstadt
28.01.2020	09.00 bis ca. 17.00 Uhr	Darmstadt	Maritim Hotel Darmstadt

**Seminargebühr:** Die Seminargebühr beträgt **390,00 EUR** zzgl. gesetzl. MwSt. pro Person, - bei Anmeldung bis zum 31.08.2019 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 Doris Hoffmann,**  
**Kettelerstr. 26, 63303 Dreieich, Fax: 06103/370022**  
Tel. 06103/373421, E-Mail: [anmeldung@als-seminare.de](mailto:anmeldung@als-seminare.de)



**Voraussichtliche Themenschwerpunkte der Seminarveranstaltung**  
**„Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2020“**  
**(ständig aktualisierte Themenschwerpunkte unter [www.als-seminare.de](http://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 2019 bis Ende Januar 2020 **wöchentlich überarbeitet** und die endgültige Version des etwa 500 Seiten umfassenden Skriptes Anfang Februar 2020 über unseren **Online-Informationdienst** allen Seminarteilnehmern kostenfrei als PDF-Datei zur Verfügung gestellt.

**Zahlen und Fakten zur Entgeltabrechnung 2020**

**Aktuelle Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht:**

Geplante Einführung von Obergrenzen im Befristungsrecht, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Geplante Änderungen im Arbeitszeitgesetz, Einführung eines Mindestlohns für Auszubildende zum 01.01.2020

**Erfahrungsaustausch zu den arbeitsrechtlichen Änderungen 2019:**

Neue Brückenteilzeit, Neuregelung der Arbeit auf Abruf, Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitgeberwechsel und Übernahme von Altverträgen

**Aktuelle Rechtsprechung von EuGH und BAG**

(und ggf. Gesetzesänderungen) zum Urlaubsrecht (Berechnung, Vergütung, Verfall, Kürzung und Vererbbarkeit des Erholungsurlaubs), zum Arbeitszeitgesetz (Verpflichtung des Arbeitgebers zur Dokumentation der Arbeitszeiten), zur (Un-)Wirksamkeit von arbeits- und tarifvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen, zu Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitarbeit, zum Kündigungsrecht und zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie zur Reisezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit

**Änderungen zum 01.01.2020 durch das geplante Jahressteuergesetz 2019:**

Keine Anerkennung (mehr) von gängigen elektronischen Gutscheinkarten, händlerübergreifend einlösbaren Warengutscheinen, nachträglichen Kostenerstattungen, zweckgebundenen Geldleistungen und Aufwendungen für eine betriebliche Krankenversicherung als Sachbezug im Rahmen der 44,00 EUR-Freigrenze und bei der 37b-Pauschalierung, Einführung einer neuen Pauschalbesteuerung für Jobtickets ohne Anrechnung auf die Entfernungspauschale, Neue Pauschalbesteuerung für Fahrtkostenzuschüsse bei Entgeltumwandlung, Verlängerung der Förderung der Elektromobilität über den 31.12.2021 hinaus, Reisekostenrecht: Anhebung der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen, Neue Steuerbefreiung von geldwerten Vorteilen im Rahmen der Überlassung von Dienst- und Werkswohnungen

**Erfahrungsaustausch zu den lohnsteuerlichen Änderungen 2019**, insb. E-Bike, Jobticket und ÖPNV

**Erfahrungsaustausch zu den sv-rechtlichen Änderungen 2019**, insb. zum neuen Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV bis 1.300,00 EUR

**Erfahrungsaustausch und aktuelle Hinweise zu Dienstreisen ins europäische Ausland:**

Aktueller Stand des A1-Bescheinigungsverfahrens, Zuständigkeiten und Ablehnungsgründe, Einführung einer elektronischen Eingangsbestätigung, Fallgruppen für die elektronischen und manuellen Beantragung, Sonstige Registrierungspflichten und Entsendemeldungen für Dienstreisende in elektronischen Portalen vor der Einreise (z.B. ZOK 3-Meldung in Österreich, SBFI-Meldung in der Schweiz), Kontrolldichte und Bußgelder in den jeweiligen EU-Staaten

**Neue und alte Phantomlohnfallen in der Sozialversicherung:**

Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG, Urlaubsansprüche nach Arbeitszeitreduzierung, Pflichtzuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG, Beschäftigung von Praktikanten im Rahmen eines Orientierungspraktikums, Verstoß gegen § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung

**Änderungen bei der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze für besser verdienende Arbeitnehmer**

bei unterjährigen Entgelterhöhungen, bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts und bei befristeter Reduzierung der Arbeitszeit

**Sachstand zum 7. SGB IV-Änderungsgesetz**, zur Digitalisierung der Arbeitgebermelde- und Bescheinigungsverfahren und zur Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

**Bürokratieabbaugesetz III:**

Änderungen bei den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz? Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 500,00 EUR?

**Öffentlicher Dienst:**

Änderungen im Zusatzversicherungsrecht: Auswirkungen der Anhebung des Steuerfreibetrages nach § 3 Nr. 56 EStG auf 3 % der BBG RV/West bei umlagefinanzierter betrieblicher Altersversorgung zum 01.01.2020, Wahlrecht des Arbeitgebers zum Aufzehr- und Verteilmodell

**Weitere voraussichtliche Themenschwerpunkte:** siehe [www.als-seminare.de](http://www.als-seminare.de)

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

**A B S E N D E R :** Aktion PO 06.19

**ALS Seminare GmbH**  
Arbeitsrecht - Lohnsteuer - Sozialversicherung  
z. Hd. Frau Doris Hoffmann  
Kettelerstr. 26  
  
63303 Dreieich

**Wunschtermingarantie bei  
Anmeldung bis 31.07.2019**

**Anmeldeschluss:  
10 Tage vor Seminarbeginn**

## Verbindliche Anmeldung

Zur Seminarveranstaltung „Änderungen im  
Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 01.01.2020“

Seminarveranstaltungen für alle Branchen (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und steuerberatende Berufe)				Sonderveranstaltungen für den öffentlichen Dienst	
11.11.2019	Wiesbaden-City	04.12.2019	Frankfurt am Main	09.12.2019	Darmstadt
12.11.2019	Kassel	05.12.2019	Oberursel	10.12.2019	Wiesbaden-N'stadt
13.11.2019	Marburg	06.12.2019	Köln	11.12.2019	Darmstadt
18.11.2019	Nürnberg	13.12.2019	Kassel	12.12.2019	Oberursel/Ts.
19.11.2019	Mainz-Bretzenheim	17.12.2019	Erfurt	16.12.2019	Kassel
21.11.2019	Frankfurt am Main	19.12.2019	Fulda	18.12.2019	Erfurt
25.11.2019	Darmstadt	20.12.2019	Seligenstadt	28.01.2020	Darmstadt
26.11.2019	Wetzlar	06.01.2020	Frankfurt am Main		
27.11.2019	Erfurt	13.01.2020	Darmstadt	<b>Zusatzveranstaltungen für alle Branchen:</b>	
28.11.2019	Stuttgart	14.01.2020	Fulda		
29.11.2019	(ausgebucht)	15.01.2020	Stuttgart		
02.12.2019	Darmstadt	20.01.2020	Heidelberg	27.01.2020	Darmstadt
03.12.2019	Wiesbaden-N'stadt	21.01.2020	Wiesbaden-N'stadt	30.01.2020	Erfurt

(Seminargebühr 390,00 EUR zzgl. 19 % MwSt. pro Person, bei Anmeldung bis 31.08.2019 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)