

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

12|2019



Liebe Leserin, lieber Leser,

bei einer Kündigung ist – sofern es sich nicht um eine fristlose Kündigung handelt – eine bestimmte Frist einzuhalten. Die Kündigungsfrist verschafft dem Arbeitnehmer Zeit, sich neu zu orientieren, oder gibt im umgekehrten Fall, wenn der Mitarbeiter von sich aus kündigt, dem Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf die neue Situation einzustellen. In Anbetracht der bevorstehenden Trennung besteht aber mitunter beiderseits kein großes Interesse mehr an einer weiteren Zusammenarbeit. Eine mögliche Lösung ist eine vorzeitige Freistellung des Arbeitnehmers. Was dabei arbeits- und sozialversicherungsrechtlich zu beachten ist, lesen Sie ab Seite 2.

Ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für 2020 wünscht Ihnen

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Keine Entschädigung bei Scheinbewerbungen

URTEIL. Wer sich auf eine Stelle bewirbt, um bei einer Absage eine Entschädigung einzufordern, kann sich nicht auf den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) berufen. Das zeigt ein neues Urteil des Arbeitsgerichts Bonn.

Bewerber, die sich nicht ernsthaft auf eine Stelle bewerben, sondern mit dem Ziel, bei einer Nichtberücksichtigung eine Diskriminierung nach dem AGG geltend zu machen und eine Entschädigung einzuklagen, haben vor Gericht schlechte Karten. Das Arbeitsgericht Bonn entschied in einem Fall, in dem sich der Kläger auf eine Altersdiskriminierung berufen hat, zugunsten des Arbeitgebers.

Entschädigungsklage nach abgelehnter Bewerbung

Zum Sachverhalt: Ein Arbeitgeber suchte einen „Fachleiter aus den Bereichen Küche/Hauswirtschaft/Nähen“. Ein Mann

bewarb sich auf die Stellenanzeige mit dem Hinweis, dass er Rentner sei, und bat um ein Gehaltsangebot auf Vollzeitbasis. Der Ausbildungsbereich Nähen könne von ihm nicht erbracht werden. Außerdem benötige er ein vom Arbeitgeber gestelltes Appartement in nächster Betriebsnähe.

Der Bewerber wurde zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Arbeitgeber teilte ihm mit, dass er nicht in die engere Auswahl einbezogen werde. Daraufhin klagte der Bewerber auf eine Entschädigung in Höhe von 11.084,58 EUR – mit der Begründung, dass er sich wegen seines Alters diskriminiert sehe.

BAG sah hier keine Indizien für eine Altersdiskriminierung

Das Arbeitsgericht Bonn hat die Klage abgewiesen (Urteil v. 23.10.2019, 5 Ca 1201/19). Der Kläger habe schon keine Indizien dargelegt, welche für eine Diskriminierung wegen Alters sprechen. Darüber hinaus bewertete das Gericht das Verhalten des Bewerbers als rechtsmissbräuchlich. Das Bewerbungsanschreiben enthielt nach Ansicht des Gerichts eine Vielzahl objektiver Indizien dafür, dass der Rentner sich ausschließlich bei dem Unternehmen beworben habe, um einen Entschädigungsanspruch geltend zu machen.

Das Anschreiben enthielt offenbar keinerlei Ausführungen zur Qualifikation des Mannes oder zur Motivation für seine Bewerbung. Das Arbeitsgericht ging davon aus, der Bewerber habe mit der Forderung eines vom Arbeitgeber gestellten, in nächster Betriebsnähe gelegenen Appartements eine Absage heraufbeschwören wollen.

In dieser Ausgabe:

- | | | | |
|--|---------|-------------------------------------|---------|
| > Gesetzlicher Mindestlohn steigt zum 1.1.2020 | Seite 4 | > Neuregelung beim ELStAM-Verfahren | Seite 6 |
| > Betriebsrenten: Neuer Freibetrag geplant | Seite 5 | > Umfrage zum Onboarding | Seite 7 |



Die Freistellung als Ausweg? Manche Unternehmen verzichten während der Kündigungsfrist auf die Arbeitskraft des Mitarbeiters.

Was Arbeitgeber bei Freistellungen nach einer Kündigung beachten müssen

Rechtsprechung. Nicht selten kommt es vor, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach einer Kündigung auf eine vorzeitige Freistellung bis zum Ende der regulären Vertragszeit einigen. Welche Rechte und Pflichten gelten während der Freistellungsphase?

Wenn ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird und es sich nicht um eine fristlose Kündigung handelt, läuft der Arbeitsvertrag noch bis zum Ende Kündigungsfrist weiter. Wenn die Trennung besiegelt ist, besteht aber beiderseits oft kein großes Interesse mehr an einer weiteren Zusammenarbeit. In einem derartigen Fall kommt eine vorzeitige Freistellung infrage. Was sind die Folgen?

Gehalt wird weiterbezahlt

Einigen sich die Vertragsparteien auf eine Freistellung für die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses, wird der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit. Der Mitarbeiter muss also, obwohl das Beschäftigungsverhältnis offiziell noch nicht beendet ist, nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Bei einer Freistellung im

Anschluss an eine Kündigung bleibt aber der Vergütungsanspruch bis zum Ende der Kündigungsfrist erhalten. Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss das Gehalt bis zum regulären Ende des Arbeitsverhältnisses weiterzahlen.

Gerichtlicher Vergleich mit Freistellungsvereinbarung

Dass bei Freistellungen der Freistellungsvereinbarung eine wichtige Bedeutung zukommt, zeigt ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts. In dem Fall ging es um eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses.

Zur Vorgeschichte: Einer Mitarbeiterin war fristlos gekündigt worden. Die Frau klagte gegen die Kündigung. Im Kündigungsschutzprozess schlossen die Vertragspar-

teien einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017 endete. Bis dahin stellte das Unternehmen die Mitarbeiterin unwiderruflich und unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung von der Arbeitspflicht frei. Mit dem Freistellungszeitraum sollte auch der Resturlaub abgegolten sein. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte die Frau die Abgeltung von 67,10 Plusstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto mit 1.317,28 EUR brutto nebst Zinsen. Fraglich war, ob der Arbeitgeber das Zeitguthaben ausbezahlen muss oder ob es mit der Freistellung automatisch abgebaut wurde.

Abbau von Plusstunden muss extra vereinbart werden

Das Bundesarbeitsgericht entschied zugunsten der Mitarbeiterin (BAG, Urteil v. 20.11.2019, Az. 5 AZR 578/18). Das BAG stellte klar: Endet das Arbeitsverhältnis und können Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, sind sie vom Arbeitgeber abzugelten.

>>

Laut BAG erfüllt eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann, wenn in dem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll. Die Klausel, der Arbeitnehmer werde unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, genüge dem nicht. Nach Ansicht des BAG wurde im gerichtlichen Vergleich nicht hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein soll.

Das heißt: Wird in der Freistellungsvereinbarung nicht ausdrücklich festgehalten, dass mit der Freistellung auch ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll, muss der Arbeitgeber die Plusstunden vergüten. Eine Vereinbarung, wonach ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto während der Freistellungsphase abgebaut werden soll, ist grundsätzlich erlaubt.

Anrechnung von Resturlaub

Neben dem Ausgleich des Arbeitszeitkontos sollte auch der Umgang mit einem eventuell noch vorhandenen Urlaubsanspruch im Rahmen der Freistellungsvereinbarung geregelt werden. Dabei bietet es sich an, dass der Resturlaub auf die Freistellungsphase angerechnet wird. Für die Anrechnung des Resturlaubs sollte die Freistellung in der Freistellungsvereinbarung ausdrücklich als unwiderruflich bezeichnet werden und es sollte klargestellt werden, dass die Freistellung unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche erfolgt.

Möglich ist auch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine widerrufliche Freistellung vereinbaren. Dann darf der Arbeitgeber den Mitarbeiter bei Bedarf zurück an den Arbeitsplatz beordern. Wurde die Freistellung als unwiderruflich vereinbart, ist eine Anrechnung des Resturlaubs nicht erlaubt.

Wettbewerbsverbot auch während der Freistellungsphase?

Auch während der Freistellungsphase gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer ohne Einwilligung seines Arbeitgebers nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig werden darf. Der Arbeitgeber kann jedoch zustimmen, dass der Mitarbeiter während der Freistellungsphase für einen Wettbewerber arbeitet. Dann ist eine solche Konkurrenztaetigkeit erlaubt. So kann z. B. in der Freistellungsvereinbarung eine Klausel aufgenommen werden, wonach der Arbeitnehmer „in der Verwertung seiner Arbeitskraft frei ist“.

Sozialversicherungspflicht besteht fort

Neben den arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten ist bei einer Freistellung auch der sozialversicherungsrechtliche Aspekt zu beachten. Wenn eine vorzeitige Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge erfolgt, dann besteht das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zum Ende der Vertragszeit weiter. Das gilt auch dann, wenn die Freistellung einvernehmlich erfolgt und als unwiderruflich vereinbart wird. Der Arbeitgeber muss in solchen Fällen auch während der Freistellungsphase die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bezahlen.

INFO

Dürfen freigestellte Mitarbeiter an Betriebsfeiern teilnehmen?

Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses freigestellt sind, dürfen der Arbeit fernbleiben. Aber haben sie einen Anspruch darauf, am Betriebsausflug, an der Weihnachtsfeier oder einer anderen betrieblichen Veranstaltung teilzunehmen?

In einem Fall vor dem Arbeitsgericht Köln ging es um die Klage eines Mitarbeiters, der langjährig in leitender Position beschäftigt war. Ende 2015 vereinbarte er mit seinem Arbeitgeber eine Freistellung ab Jahresbeginn 2016 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Renteneintritt im Jahr 2018. Dem Arbeitnehmer wurde mündlich zugesichert, er könne auch weiterhin an betrieblichen Weihnachts- und Karnevalsfeiern sowie an Betriebsausflügen teilnehmen. Nachdem der freigestellte Mitarbeiter zum Betriebsausflug 2016 zunächst eingeladen worden war, wurde ihm vom neuen Vorstandsvorsitzenden mitgeteilt, dass seine Teilnahme am Betriebsausflug unerwünscht sei. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer und klagte auf Teilnahme an den künftigen planmäßig stattfindenden betrieblichen Veranstaltungen bis zum Renteneintritt.

Seine Klage hatte Erfolg (ArbG Köln, Urteil v. 22.6.2017, 8 Ca 5233/16). Das Arbeitsgericht bejahte ein Recht zur Teilnahme an Betriebsfeiern und begründete dies mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Arbeitgeber benötige einen Sachgrund, wenn er einzelne Arbeitnehmer von der Teilnahme an derartigen betrieblichen Veranstaltungen ausschließen wolle, so das Gericht. Die einvernehmliche Freistellung reicht nach Ansicht des Gerichts als Sachgrund nicht aus. Das Arbeitsgericht sah auch keine Anhaltspunkte dafür, dass es durch die Teilnahme des freigestellten Mitarbeiters zu einer Störung der Betriebsveranstaltung kommen könnte.

Die Unterscheidung zwischen „aktiven“ Belegschaftsmitgliedern und Ehemaligen bzw. Rentnern, auf die sich das Unternehmen im vorliegenden Fall berufen hat, rechtfertigte nach Auffassung des Arbeitsgerichts Köln den Ausschluss des freigestellten Mitarbeiters von den Betriebsveranstaltungen ebenfalls nicht. Der Mitarbeiter befand sich im Zeitpunkt der Freistellung noch im Arbeitsverhältnis, sodass er nach Ansicht des Arbeitsgerichts weder als Rentner noch als ehemaliger Arbeitnehmer einzustufen war.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt ab Januar 2020

LOHNUNTERGRENZE. Zum Jahreswechsel steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 9,35 EUR pro Stunde. Für wen gilt eigentlich der Mindestlohn und für wen nicht? Und welche Vergütungsbestandteile dürfen auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns folgt die Bundesregierung dem Vorschlag der Mindestlohn-Kommission, welche alle 2 Jahre die Höhe des Mindestlohns festlegt. Die Kommission hatte in 2018 vorgeschlagen, den Mindestlohn in 2 Stufen zu erhöhen – auf 9,19 EUR pro Stunde zum 1.1.2019 und auf 9,35 EUR pro Stunde zum 1.1.2020. Nach der Erhöhung zum Jahresbeginn 2019 wird zum bevorstehenden Jahreswechsel eine weitere Anhebung erfolgen – auf dann 9,35 EUR pro Stunde.

Für wen gilt der gesetzliche Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle volljährigen Arbeitnehmer – also auch für Teilzeitkräfte und Minijobber. Doch es gibt Ausnahmen. So muss Langzeitarbeitslosen in den ersten 6 Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung kein Mindestlohn gezahlt werden. Außerdem gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht bei einem Pflichtpraktikum oder bei einem freiwilligen Praktikum, das nicht länger als 3 Monate dauert. Für Auszubildende gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ebenfalls nicht – jedoch wurde die Einführung eines Azubi-Mindestlohns beschlossen, der ab 2020 gilt und zunächst 515 EUR monatlich im 1. Lehrjahr beträgt.

Welche Vergütungsbestandteile zählen zum Mindestlohn?

Bekommt ein Arbeitnehmer „nur“ ein Grundgehalt (ohne Sonderzahlungen oder Zulagen), dann muss dieses Grundgehalt dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. Komplizierter wird es, wenn Extrazahlungen oder Zulagen dazukommen. In solchen Fällen stellt sich die

Frage, welche Vergütungsbestandteile auf den Mindeststundenlohn angerechnet werden dürfen und welche zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen sind. Mit anderen Worten: Ist es erlaubt, dass ein Arbeitgeber ein Grundgehalt unterhalb des Mindestlohns bezahlt und das Gehalt dann mit Zusatzzahlungen wie z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld aufstockt? Weil dies im Mindestlohngesetz (MiLoG) nicht im Detail geregelt ist, hatte sich die Rechtsprechung mit dieser Problematik zu beschäftigen.

Maßgeblich ist der Zweck der Sonderzahlung oder Zulage

Wie aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hervorgeht, können Vergütungsbestandteile dann auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitneh-

mers darstellen. Maßgeblich ist also der Zweck der Sonderzahlung oder Zulage. Entscheidend für die Anrechenbarkeit ist, ob die Zahlung als Gegenleistung für erbrachte Arbeit erfolgte.

Zusätzlich zum Mindestlohn sind solche Zahlungen zu leisten, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Mitarbeiters erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen (lesen Sie dazu auch den nachfolgenden Info-Kasten).

Was gilt für Einmalzahlungen?

Jährliche Einmalzahlungen wie beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld dürfen nur für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum auf den Mindestlohn angerechnet werden und auch nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer die Leistung tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt bekommt.

Dazu folgendes Beispiel: Wenn das jährliche Weihnachtsgeld einmalig im November ausbezahlt wird, darf es hinsichtlich des Mindestlohnanspruchs für den Vormonat Oktober berücksichtigt werden. Wird eine jährliche Sonderzahlung zu je 1/12 auf die einzelnen Monate verteilt, ist eine monatliche Anrechnung auf den Mindestlohn erlaubt.

INFO

Anrechenbare bzw. nicht anrechenbare Zusatzleistungen

Beispiele für Zusatzleistungen, die auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen:

- Sonn- und Feiertagszuschläge
- Überstundenzuschläge
- Akkord- und Leistungszulagen
- Tarifliche Einmalzahlungen (nur anrechenbar für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum)
- Bauzulagen
- Schmutz- und Gefahrenzulagen

Beispiele für Zusatzleistungen, die **nicht** auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen:

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen
- Zuschläge für Nachtarbeit
- Leistungen, die zusätzliche Aufwendungen des Arbeitnehmers abdecken (Aufwandsentschädigungen)

Betriebsrenten: Neuer Freibetrag soll finanzielle Entlastung bringen

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG. Mit der Einführung eines Freibetrags will die Bundesregierung Betriebsrenten fördern und attraktiver machen. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde inzwischen beschlossen.

Für viele Arbeitnehmer ist die Betriebsrente – neben der gesetzlichen Rente – ein wichtiger Baustein ihrer Altersabsicherung. Bei Betriebsrenten kommt es zu einer sog. Doppelverbeitragung: Sowohl das anzuspärende Entgelt als auch die ausgezahlten Versorgungsbezüge unterliegen der Sozialversicherungspflicht. Diese doppelte Beitragspflicht wird teilweise kritisch gesehen, weil sich dadurch die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge verringert.

Ein neuer Freibetrag soll eingeführt werden

Aufgrund einer Neuregelung, die ab dem 1.1.2020 gelten soll, wird die bestehende Doppelverbeitragung zwar nicht abgeschafft, aber die Beitragsbelastung doch immerhin gemindert. Die Bundesregierung hat den Entwurf eines „Gesetzes zur Einführung des Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ beschlossen.

Der Kernpunkt des neuen Gesetzes: Die bisherige Freigrenze von 155,75 EUR soll durch einen Freibetrag von 159,25 EUR ersetzt werden. Der Vorteil für die Betriebsrentner: Die Einführung eines Freibetrags führt dazu, dass nur der Betrag, der über dem Freibetrag von 159,25 EUR liegt, krankenversicherungspflichtig wird. Im Gegensatz dazu ist eine Betriebsrente, die über der Freigrenze liegt, komplett beitragspflichtig.

Beispielsrechnung

Den Vorteil der Neuregelung verdeutlicht folgendes fiktives Beispiel: Jemand bekommt eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 300 EUR ausbezahlt. Nach der bisherigen Regelung sind die Beiträge

zur Kranken- und Pflegeversicherung aus dem gesamten Betrag der Betriebsrente (300 EUR) zu berechnen. Wenn die neue Freibetragsregelung in Kraft tritt, würde der Krankenversicherungsbeitrag nur aus einem Betrag von 140,75 EUR (300 EUR minus dem Freibetrag von 159,25 EUR) berechnet, was eine finanzielle Entlastung für den Betriebsrentenempfänger bedeuten würde.

Für die Pflegeversicherung soll weiterhin die Freigrenze gelten

Zu beachten ist: Der Freibetrag soll nur für den Krankenversicherungsbeitrag gelten, in der Pflegeversicherung soll dagegen nach wie vor die Freigrenze anwendbar sein. Bei Personen, deren Betriebsrente innerhalb der bisherigen Freigrenze bzw. innerhalb des neuen Freibetrags liegt, bleibt die Betriebsrente beitragsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Der Freibetrag bei der Betriebsrente soll nur für gesetzlich Pflichtversicherte gelten, nicht aber für freiwillig gesetzlich Versicherte. Wer freiwillig Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, muss die Versorgungsbezüge – wie bisher auch – in voller Höhe verbeitragen.

i INFO

Altersgrenze für Betriebsrentenanspruch ist rechtens

Das Bundesverfassungsgericht hat eine Altersgrenze von 50 Jahren für die Aufnahme in die betriebliche Altersversorgung rechtmäßig gewertet (BVerfG, Urteil v. 23.7.2019, 1 BvR 684/14). Demnach ist eine Regelung wirksam, wonach Mitarbeiter nicht mehr in ein betriebliches Altersversorgungssystem aufgenommen werden, wenn sie erst nach ihrem 50. Lebensjahr bei dem Arbeitgeber beginnen.

Auslöser für das Urteil war die Klage einer Frau, die nach der Geburt ihres Kindes beruflich pausiert und mit 51 Jahren und 4 Monaten wieder eine Tätigkeit aufgenommen hatte. Bei ihrem Arbeitgeber gab es eine Regelung, wonach Beschäftigte einen Anspruch auf bAV-Leistungen durch die Unterstützungskasse haben, wenn sie dort mindestens 10 Jahre anrechenbar tätig waren und bei Aufnahme der Tätigkeit das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Dienstjahre nach dem vollendeten 60. Lebensjahr wurden nicht mehr angerechnet. Weil die Frau bei Aufnahme der Tätigkeit schon über 50 Jahre alt war, lehnte die Unterstützungskasse einen Versorgungsanspruch nach Renteneintritt ab.

Bereits 2013 hatte das Bundesarbeitsgericht – wie auch die Vorinstanzen – die Klage abgewiesen (BAG, Urteil v. 12.11.2013, 3 AZR 356/12). Das BAG entschied: Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die dagegen eingelegte Verfassungsbeschwerde hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts war die Frau durch die Regelung zur Altershöchstgrenze keinem tatsächlich an das Geschlecht anknüpfenden höheren Risiko als Männer ausgesetzt, von dem hier anwendbaren betrieblichen Altersversorgungssystem gänzlich ausgeschlossen zu sein.

Neuregelung beim ELStAM-Verfahren

JAHRESSTEUERGESETZ. Ab 2020 sind beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer aus dem Ausland in das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) einzubeziehen. Details sind in einem aktuellen Verwaltungserlass geregelt.

In Zukunft können auch solche Personen, die im Inland nicht meldepflichtig sind, in das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) miteinbezogen werden. Ein aktueller Verwaltungserlass des Bundesfinanzministeriums regelt Einzelheiten und Ausnahmen zur Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmer in das ELStAM-Verfahren (BMF, Schreiben v. 7.11.2019, IV C 5 – S 2363/19/10007 :001).

Freischaltung zum 1.1.2020

Das bedeutet: Grundsätzlich müssen Arbeitgeber ab dem 1.1.2020 die Lohnsteuerabzugsmerkmale für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer – entsprechend dem Verfahren bei inländischen Arbeitnehmern – im ELStAM-Verfahren abrufen. Der elektronische Abruf der ELStAM für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer wird zum 1.1.2020 freigeschaltet.

Zunächst werden die beschränkt einkommensteuerpflichtigen Mitarbeiter, die im Inland weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt haben, in das elektronische Verfahren eingebunden. Dadurch wird die Ausstellung der „Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer“ in Papierform in der Regel entfallen.

ELStAM-Verfahren: IdNr erforderlich

Wichtig ist: Für die Einbeziehung in das ELStAM-Verfahren benötigen die Arbeitgeber die Identifikationsnummer (IdNr) der Mitarbeiter. Falls ein Arbeitnehmer noch keine IdNr hat, so ist diese anzufordern. Ab 2020 ist die IdNr direkt beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zu beantragen. Die Zuteilung einer IdNr kann auch der Arbeitgeber beantragen, falls er vom Arbeitnehmer

dazu bevollmächtigt wurde. Wenn dem beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmer bereits eine IdNr zugeteilt wurde, teilt das Betriebsstättenfinanzamt diese auf Anfrage des Arbeitnehmers mit.

Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, eine Anfrage im Namen des Arbeitnehmers zu stellen. Zur Beantragung der IdNr soll ein bundeseinheitlicher Vordruck auf dem Formularserver des Bundes bereitgestellt werden.

Ausnahmeregelungen

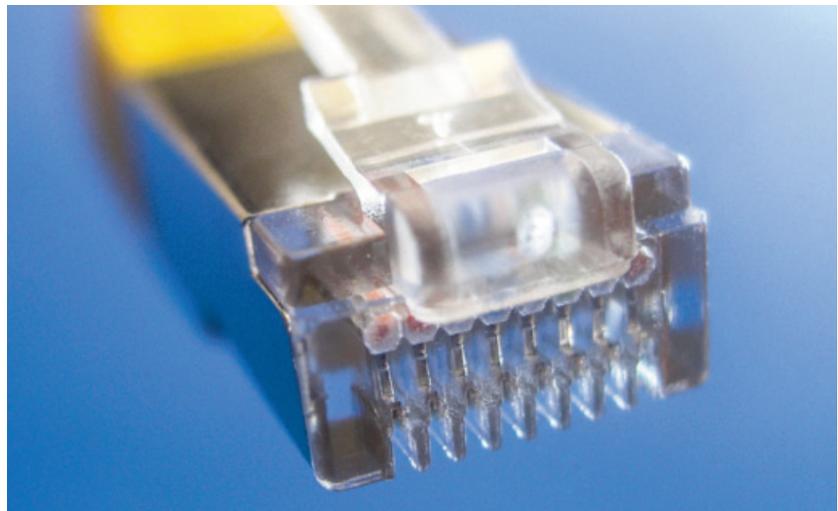
Die Teilnahme am ELStAM-Verfahren gilt noch nicht für Fälle, in denen für ausländische Arbeitnehmer Freibeträge im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt werden sollen. Entsprechendes gilt, wenn deren Arbeitslohn nach den Regelungen in Doppelbesteuerungsabkommen auf Antrag von der Besteuerung freigestellt wird oder wenn der Steuerabzug nach den Regelungen in Doppelbesteuerungsabkommen auf Antrag gemindert oder begrenzt wird.

In diesen Fällen hat das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers wie bisher auf Antrag eine Papierbescheinigung für den Lohnsteuerabzug auszustellen und den Arbeitgeberabruf zu sperren. Dies gilt auch dann, wenn für diesen Arbeitnehmerkreis auf Anforderung des Finanzamts oder aus anderen Gründen z. B. früherer Wohnsitz im Inland steuerliche IdNr vorliegen. Dann hat der beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Papierbescheinigung unverzüglich vorzulegen.

ELStAM-Verfahren oder Papierbescheinigung

Zu beachten ist: Der Arbeitgeber von beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern ist zum Abruf der ELStAM berechtigt und verpflichtet, wenn den Betroffenen eine IdNr zugeteilt und diese dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde und der Arbeitnehmer keine Papierbescheinigung vorgelegt hat.

Wurde dem Arbeitgeber vom beschränkt einkommensteuerpflichtigen Mitarbeiter eine Papierbescheinigung vorgelegt, so tritt diese Bescheinigung für den vermerkten Gültigkeitszeitraum an die Stelle der bereits abgerufenen ELStAM. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall den Lohnsteuerabzug anhand der Papierbescheinigung vornehmen.



Digitaler Datentransfer: Ab 2020 werden auch Mitarbeiter aus dem Ausland in das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) einbezogen.

Der Onboarding-Prozess ist vielfach noch verbesserungswürdig

UMFRAGE. Das Onboarding neuer Mitarbeiter beginnt bereits vor dem 1. Arbeitstag. Es soll zu einer schnellen Integration und einer frühzeitigen Mitarbeiterbindung beitragen. Doch wie eine Haufe-Umfrage zeigt, gibt es dabei noch viel Verbesserungspotenzial.

Eine schnelle und erfolgreiche Integration von Mitarbeitern kann für die Unternehmen zum echten Wettbewerbsvorteil werden – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Mit einem systematischen „an Bord holen“ können Arbeitgeber verhindern, dass es schon in der Frühphase zur Demotivation oder sogar zur „inneren Kündigung“ des neuen Mitarbeiters kommt.

Umfrage unter HR-Verantwortlichen

Wie es um das Onboarding in deutschen Unternehmen bestellt ist, zeigt eine Umfrage der Haufe Group, an der von Juli bis September 2019 über 600 HR-Verantwortliche teilgenommen haben. Es sollte herausgefunden werden, wie Onboarding in den Unternehmen umgesetzt wird und welche konkreten Maßnahmen dabei genutzt werden.

Wie die Umfrage zeigt, gibt es nach wie vor Schwachstellen bzw. Verbesserungspotenzial beim Onboarding. Eine große Mehrheit (77 %) der befragten Personalverantwortlichen sieht Verbesserungspotenzial beim Onboarding. In vielen Fällen scheitert ein professionelles On-

boarding schon am Geld: 88 % der Befragten gaben an, dass sie kein eigenes Budget für den Onboarding-Prozess zur Verfügung haben.

Viele glauben an den Erfolg von Onboarding-Maßnahmen

Dabei sehen die Unternehmen den Nutzen von Onboarding-Maßnahmen durchaus: 94 % der HR-Verantwortlichen, die Onboarding bereits in irgendeiner Form einsetzen, glauben, dass durch ihre Onboarding-Maßnahmen die soziale Integration schneller oder besser gelingt. 91 % der Umfrageteilnehmer glauben außerdem, dass die fachliche Integration verbessert oder beschleunigt wird. 78 % der Befragten gehen davon aus, dass ein besseres Onboarding gerade die Anfangsfluktuation verringern könne.

Welche Maßnahmen oft genutzt werden

Die Zeit zwischen dem Abschluss des Arbeitsvertrags und dem ersten Arbeitstag (sog. Preboarding) sollte der Arbeitgeber dazu nutzen, dem neuen Mitarbeiter wichtige Informationen zukommen zu

lassen, offene Fragen zu klären und einen Einarbeitungsplan zu erstellen. Auch sollte der Arbeitsplatz des neuen Mitarbeiters rechtzeitig ausgestattet werden. Wie die Umfrage zeigt, setzen viele Unternehmen in der Preboarding-Phase einen Ansprechpartner aus dem HR-Bereich ein, auch Begrüßungsmappen oder ein Willkommensschreiben gibt es häufig. Auch das Angebot, den Neuankömmling beim Umzug zu unterstützen, ist eine sinnvolle Onboarding-Maßnahme.

In der Phase ab dem 1. Arbeitstag sind Einführungsveranstaltungen, regelmäßige Feedback-Gespräche und der Einsatz von Mentoren weit verbreitet. Verbesserungspotenzial gibt es offenbar insbesondere bei Onboarding-Maßnahmen, die auf Netzbildung und soziale Integration zielen, wie beispielsweise Coaching, Mitarbeiter-Events oder Stationen in anderen Abteilungen. Den Autoren der Studie zufolge gibt es weiteres Verbesserungspotenzial in der passgenauen Gestaltung von Onboarding-Prozessen. Demnach seien Onboarding-Prozesse erfolgreicher, je differenzierter sie in der Praxis gestaltet werden.

Feedback im Onboarding-Prozess

Die Umfrage zeigt außerdem, dass bislang relativ wenige Unternehmen auf Software-Unterstützung beim Onboarding-Prozess setzen. Die meisten Betriebe nutzen keine speziell auf das Onboarding ausgerichtete Software oder App. Somit nutzen viele Unternehmen auch die Möglichkeit nicht, über eine spezielle Onboarding-Software Feedback einzuholen oder zu geben. Doch wie sieht es generell beim Thema Feedback im Onboarding-Prozess aus?

Der Haufe-Umfrage zufolge bieten nur 26 % der Betriebe die Möglichkeit an, Feedback-Gespräche mit HR-Verantwortlichen zu führen. Verbreiteter (56 %) sind Gespräche mit den Führungskräften als erste Anlaufstelle für Feedback im Onboarding. In 32 % der Unternehmen gibt es der Umfrage zufolge überhaupt keine strukturierten Feedback-Gespräche während der Onboarding-Phase.

i INFO

Welche Vorteile ein professionelles Onboarding bringt

Ein systematisches Onboarding bringt sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Mitarbeiter gleich mehrere Vorteile mit sich. Es kann dazu beitragen, dass der neue Mitarbeiter seine volle Leistungsfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt erreicht. Ein weiterer möglicher Effekt: Durch ein gelungenes Onboarding erhöht sich die Chance, dass sich der Arbeitnehmer im Unternehmen wohlfühlt und längerfristig im Unternehmen bleibt. Onboarding trägt also auch zur Mitarbeiterbindung bei. Ein professionelles Onboarding kann außerdem dazu führen, dass der Beschäftigte sein Wissen gerne intern einbringt, sich loyal gegenüber seinem Arbeitgeber verhält und das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber wahrnimmt und weiterempfiehlt.

Crowdworker: Wie sind sie arbeitsrechtlich einzustufen?

MIKROJOBS. Crowdworker übernehmen Dienstleistungen, die über das Internet angeboten werden. Ob sie Angestellte des jeweiligen Plattform-Betreibers sind, hatte vor kurzem das Landesarbeitsgericht München zu entscheiden.

Beim sog. Crowdfunding handelt es sich um eine hierzulande relativ neue Arbeitsform, die sich offenbar wachsender Beliebtheit erfreut. Es funktioniert so: Über Internet-Plattformen bieten Unternehmen Aufträge an (sog. Crowdsourcing). Oft handelt es sich dabei um kleinere Aufträge, für die eine Vielzahl potenzieller Crowdworker infrage kommt.

Beim Crowdsourcing suchen die Unternehmen z. B. jemanden, der Adressen recherchiert, oder ein bestimmtes Produkt testet. Teilweise werden aber auch fachlich anspruchsvolle Tätigkeiten an Crowdworker vergeben, beispielsweise Programmierarbeiten im IT-Bereich.

Crowdworking häufig als Nebenjob

Crowdworking wird meist als Nebenbeschäftigung ausgeübt, z. B. von Studenten. Der Vorteil für den Crowdworker:

Man kann zeitlich flexibel und unabhängig vom Arbeitsort Geld verdienen und außerdem selbst bestimmen, ob man einen Auftrag annehmen möchte. Das beauftragende Unternehmen wiederum kann auf diese Weise relativ kostengünstig und unkompliziert Dienstleistungen kaufen. Die Firmen profitieren dabei von der Vielzahl und Flexibilität potenzieller Auftragnehmer.

Selbstständige oder Arbeitnehmer?

Aber wie sind Crowdworker arbeitsrechtlich einzuordnen? Sind sie als Selbstständige oder als Angestellte zu werten? Nach einer neuen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München begründet eine Vereinbarung eines Crowdworkers mit dem Betreiber einer Internetplattform, die keine Verpflichtung zur Übernahme von Aufträgen enthält, kein Arbeitsver-

hältnis (LAG München, Urteil v. 4.12.2019, 8 Sa 146/19). Mit anderen Worten: Crowdworker sind bei der Plattform, die ihnen Aufträge vermittelt, nicht wie ein Arbeitnehmer angestellt.

Urteil des LAG München

In dem Fall ging es um die Klage eines Crowdworkers gegen ein Unternehmen, das Kontrollen der Warenpräsentation im Einzelhandel oder in Tankstellen durchführt. Diese Aufträge werden über eine „Crowd“ vergeben. Der Abschluss der Basisvereinbarung berechtigt dazu, über eine App die auf einer Internetplattform angebotenen Aufträge, welche in einem selbst gewählten Radius von bis zu 50 km angezeigt werden, zu übernehmen. Im vorliegenden Fall bestand weder eine Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags, noch umgekehrt eine Verpflichtung für den Auftraggeber Aufträge anzubieten. Die Basisvereinbarung erfüllt nach Auffassung des LAG München die Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag schon deswegen nicht, weil sie keinerlei Verpflichtung zur Erbringung von Leistungen enthält.

Das LAG München hat nicht entschieden, ob durch das Anklicken eines Auftrags ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde. Dies war für die Entscheidung nicht relevant, weil die Unwirksamkeit einer Befristung nur innerhalb einer Klagefrist von 3 Wochen geltend gemacht werden kann, was vorliegend nicht der Fall war. Abzuwarten bleibt, ob auch das Bundesarbeitsgericht über den Fall entscheiden muss. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.



Digitales Phänomen: Beim sog. Crowdsourcing bieten Unternehmen Aufträge über das Internet an und suchen jemanden, der die Dienstleistung übernimmt.

VORSCHAU

Saisonarbeit mit unbefristetem Arbeitsvertrag

IMPRESSUM

Redaktion Frank Bollinger, Ass. jur. (V.i.S.d.P.), Telefon 0761/898-0, E-Mail: redaktion@personal-office.de, www.haufe.de/hr-news **Autor:** Jan Lehmann, Redaktionsbüro, Telefon 07835/4510286, www.lehmann-redaktion.de **Produktion:** FURRER grafik-design, Gundelfingen, 0761/556959-1, www.furrer-grafik.de

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, www.haufe.de