

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

05|2019



Liebe Leserin, lieber Leser,

Menschen mit einer Behinderung sollen am Berufsleben genauso teilhaben können wie nicht behinderte Arbeitnehmer. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besteht für Personen mit einer Behinderung ein Diskriminierungsschutz, der bereits im Bewerbungsverfahren beginnt. Für Arbeitnehmer, die schwerbehindert sind, gelten darüber hinaus einige Sonderregelungen, wie z. B. ein besonderer Kündigungsschutz sowie Anspruch auf Zusatzurlaub. Was Arbeitgeber in Bezug auf Schwerbehinderte Menschen – im Recruiting und im laufenden Arbeitsverhältnis – beachten müssen, lesen Sie in unserem Topthema ab Seite 2.

Weiterhin erfolgreiches Arbeiten mit dem HR-NewsService wünscht Ihnen

Michael Miller
Michael Miller, Chefredakteur

Kann ein Yogakurs als Bildungsurlaub anerkannt werden?

FORTBILDUNG. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in einem neuen Urteil einen Yogakurs als Bildungsurlaub gewertet. Entscheidend für die Einstufung als Bildungsurlaub war hier offenbar das didaktische Konzept des Kurses.

Bildungsurlaub ist eine Freistellung von der Arbeit, die zusätzlich zum Erholungsurlaub gewährt wird. Der Bildungsurlaub kann zur beruflichen oder politischen Weiterbildung genutzt werden, in manchen Bundesländern auch zur persönlichen Bildung oder zur Qualifizierung für ein Ehrenamt.

Die konkreten Rahmenbedingungen für den Bildungsurlaub regeln die Landesgesetze in den jeweiligen Bundesländern – außer in Bayern und Sachsen, wo es keinen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt. Im Normalfall können die Mitarbeiter 5 Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr beanspruchen.

Yogakurs an der Volkshochschule

Ob ein Kurs bzw. ein Seminar als Bildungsurlaub anerkannt wird, ist nicht immer von vornherein klar. Im Zweifelsfall müssen dann die Arbeitsgerichte diese Frage beantworten. Ein Beispiel dafür liefert ein Fall, den das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zu entscheiden hatte. Ein Arbeitnehmer hatte an einem 5-tägigen Kurs „Yoga I – erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“ an der Volkshochschule teilgenommen.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat im vorliegenden Fall einen Bildungsurlaub bejaht und dem Arbeit-

nehmer insofern Recht gegeben (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 11.04.2019, 10 Sa 2076/18).

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg

Zur Begründung führte das LAG Berlin-Brandenburg aus, der Kurs erfülle die Voraussetzungen gemäß § 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz. Es reiche aus, dass eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung diene. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung sei nach der Gesetzesbegründung weit zu verstehen, so die Richter am LAG.

Hiernach solle unter anderem Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden. Auch ein Yogakurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept könne diese Voraussetzungen erfüllen, heißt es von Seiten des LAG.

In dieser Ausgabe:

- | | | | |
|--|---------|---|---------|
| > Das Anschlussverbot bei Befristungen | Seite 4 | > Steuerfreie Sonn- und Feiertagszuschläge | Seite 6 |
| > Altersteilzeit-Entgelt innerhalb der Gleitzone | Seite 5 | > Wie aussagekräftig sind Arbeitgeber-Rankings? | Seite 7 |



Gegenüber Menschen mit einer Behinderung haben Arbeitgeber besondere Pflichten – schon im Bewerbungsverfahren.

Schutzrechte für Schwerbehinderte – spezielle Pflichten für Arbeitgeber

PERSONALAUSWAHL. Wenn sich Menschen mit einer Schwerbehinderung auf eine Stelle bewerben, haben Arbeitgeber spezielle Pflichten zu beachten. Auch im laufenden Arbeitsverhältnis gibt es einige arbeitsrechtliche Besonderheiten.

Für Menschen mit einer Behinderung gilt der Schutz vor ungerechtfertigter Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Für das Arbeitsrecht bedeutet das: Sowohl im Bewerbungsverfahren als auch im laufenden Arbeitsverhältnis besteht für behinderte bzw. schwerbehinderte Menschen ein Diskriminierungsschutz. Die Unterscheidung zwischen einer Behinderung und einer Schwerbehinderung (ab einem Behinderungsgrad von 50) ist arbeitsrechtlich relevant. Denn für Schwerbehinderte gilt ein noch weitergehender arbeitsrechtlicher Schutz.

Gleich zu Beginn: Pflicht zur Unterrichtung

Geht im Unternehmen eine Bewerbung ein, aus der hervorgeht, dass der Bewerber schwerbehindert ist, muss der Arbeitgeber gemäß § 164 SGB IX unmittel-

bar nach Eingang der Bewerbung die betriebliche Interessenvertretung, also den Betriebs- oder Personalrat, sowie die Schwerbehindertenvertretung unterrichten, sofern es diese Gremien im Unternehmen gibt. Der Arbeitgeber muss somit von Beginn an die entsprechenden Stellen in den Bewerbungsprozess miteinbinden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, alle erforderlichen Unterlagen einzusehen.

Frage nach einer Schwerbehinderung erlaubt?

Nicht immer wird eine Schwerbehinderteneigenschaft bereits aus der Bewerbung ersichtlich. In einem solchen Fall darf der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch grundsätzlich nicht nach einer eventuell vorhandenen Schwerbehinderung fragen. Ausnahmsweise zulässig ist die Frage nach einer Schwerbehinderung

im Vorstellungsgespräch nur dann, wenn für die konkrete Stelle bestimmte geistige oder körperliche Fähigkeiten erforderlich sind. Dann darf der Arbeitgeber fragen, ob beim Bewerber Beeinträchtigungen vorliegen, die ihn für die Anforderungen der Tätigkeit ungeeignet erscheinen lassen.

Bei der Frage, ob ein schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden muss, ist zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst zu unterscheiden. Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einladen (Näheres dazu lesen Sie im Info-Kasten auf Seite 3).

Absage diskriminierungsfrei gestalten

Wenn sich ein Schwerbehinderter auf eine Stelle beworben hat und sich der Arbeitgeber für einen anderen Kandidaten entschieden hat, ist es wichtig, die Absage diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Absage darf also nicht wegen der Behinderung erfolgen – sonst kann dies als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden und der Arbeitgeber sich nach dem AGG schadensersatzpflichtig machen.

>>

Schwerbehindertenquote beachten

Um schwerbehinderte Arbeitnehmer im Berufsleben zu fördern, gibt es eine gesetzliche Schwerbehindertenquote. Das heißt: Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen mindestens 5 % davon mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen.

Dabei gilt folgende Besonderheit: Bei einer Beschäftigtenzahl von unter 60 Mitarbeitern dürfen Bruchteile, die sich bei der Berechnung der Schwerbehindertenquote ergeben, abgerundet werden. So müssen z. B. Betriebe mit 35 Mitarbeitern nur einen Schwerbehinderten beschäftigen. Unternehmen mit mindestens 40, aber weniger als 60 Arbeitnehmern müssen demnach 2 schwerbehinderte Personen beschäftigen. Arbeitgeber mit 60 oder mehr Mitarbeitern müssen bei der Schwerbehindertenquote Bruchteile ab 0,5 aufrunden. Dementsprechend sind z. B. Betriebe mit 70 Mitarbeitern zur Beschäftigung von 4 Schwerbehinderten verpflichtet. Zu beachten ist: Erfüllt ein Unternehmen diese Quote nicht, ist es zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe verpflichtet.

Sonderkündigungsschutz: Was bedeutet das genau?

Im laufenden Arbeitsverhältnis gilt für Schwerbehinderte gemäß § 85 SGB IX ein besonderer Kündigungsschutz. Der Sonderkündigungsschutz besteht außer für Schwerbehinderte auch für Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, wenn sie nach § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden. Voraussetzung für den Sonderkündigungsschutz ist wie beim allgemeinen Kündigungsschutz, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate besteht.

Der Sonderkündigungsschutz bedeutet: Wenn ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten (oder einem ihm gleichgestellten) Arbeitnehmer kündigen will, dann ist dies grundsätzlich nur mit Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Ausnahmen von der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes sind in § 90 SGB IX festgelegt.

5 Tage Zusatzurlaub und Hinweispflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 208 SGB IX haben Schwerbehinderte einen Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr. Nach neuer Rechtsprechung sind Arbeitgeber verpflichtet, einen schwerbehinderten Mitarbeiter auf den Zusatzurlaub hinzuweisen. Versäumt der Arbeitgeber diesen Hinweis und nimmt der Schwerbehinderte demzufolge den Zusatzurlaub nicht, kann er später Ersatzurlaub oder – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Urlaubsabgeltung für den nicht genommenen Zusatzurlaub verlangen. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hervor (LAG Niedersachsen, Urteil v. 16.1.2019, 2 Sa 567/18).

Das LAG Niedersachsen hat sich in seiner Entscheidung auf ein Grundsatzurteil des Europäischen Gerichtshofs berufen. Demnach muss ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer in die Lage versetzen, ihren Urlaubsanspruch auch tatsächlich wahrnehmen zu können (EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16).

Weitere Rechte Schwerbehinderter

In § 164 SGB IX sind einige allgemeine Rechte für schwerbehinderte Arbeitnehmer verankert. Demnach haben Schwerbehinderte einen Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderte Mitarbeiter bei innerbetrieblichen Maßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen sowie ihnen – in zumutbarem Umfang – einen erleichterten Zugang zu außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu gewähren. Schwerbehinderte haben darüber hinaus einen Anspruch, dass ihr Arbeitsplatz, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation sowie die Arbeitszeit behindertengerecht gestaltet sind und dass ihr Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet ist. Diese allgemeinen Rechte nach § 164 SGB IX bestehen jedoch nur, soweit die Erfüllung dieser Ansprüche dem jeweiligen Arbeitgeber zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.

INFO

Einladung zum Vorstellungsgespräch: Besondere Pflichten für öffentliche Arbeitgeber

Während private Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet sind, einen schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, ist die Rechtslage für öffentliche Arbeitgeber diesbezüglich anders: Sie müssen gemäß § 165 Abs. 2 SGB IX schwerbehinderte Bewerber zu einem Gespräch einladen, sofern dem Bewerber die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlt. Das gilt übrigens auch dann, wenn die Stelle nur betriebsintern ausgeschrieben wurde und sich ein externer Bewerber mit Schwerbehinderung bewirbt.

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein gilt eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen müssen, beim sog. gestuften Ausschreibungsverfahren (LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 18.12.2018, 1 Sa 26 öD/18). Wenn der öffentliche Arbeitgeber eine Stelle gleichzeitig intern und extern ausschreibt, darf die externe Ausschreibung unter den Vorbehalt gestellt werden, dass externe Bewerber nur zum Zuge kommen, wenn sich keine oder nicht genug interne Bewerber finden. Falls in diesem gestuften Ausschreibungsverfahren alle Stellen mit internen Bewerbern besetzt werden können, muss der öffentliche Arbeitgeber nach Ansicht des LAG Schleswig-Holstein einen externen schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einladen.

Anschlussverbot bei Befristungen darf nicht umgangen werden

URTEIL. Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht erlaubt, wenn eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vorliegt. Wie ein LAG-Urteil zeigt, ist es unzulässig, das sog. Anschlussverbot zu umgehen, indem nur formal ein Arbeitgeberwechsel innerhalb von 2 miteinander verbundenen Unternehmen erfolgt.

Nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von 2 Jahren zulässig, vorausgesetzt, dass zuvor noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestanden hat (sog. Vorbeschäftigungsverbot). Eine sachgrundlose Befristung darf also nur bei Neueinstellungen erfolgen.

LAG: Rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung

Doch wie ist es zu werten, wenn nach einer vorherigen befristeten Beschäftigung ein Arbeitgeberwechsel innerhalb von 2 rechtlich und tatsächlich miteinander verbundenen Unternehmen stattfindet und beim neuen Arbeitgeber ebenfalls eine sachgrundlose Befristung vereinbart wird? Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einen solchen befristeten Anschlussvertrag als rechtsmissbräuchlich gewertet und der Klage einer Mitarbeiterin auf Entfristung stattgegeben (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 31.1.2019, 21 Sa 936/18).

Im vorliegenden Fall ging es um die Entfristungsklage einer technischen Assistentin. Sie war vor ihrem Arbeitgeberwechsel bei einem Forschungsverbund in einer Arbeitsgruppe beschäftigt. Die Frau war sachgrundlos befristet angestellt. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses wechselte sie zu einem Arbeitgeber, der gemeinsam mit dem Forschungsverbund ein Labor betreibt. Die Initiative für den Wechsel ging vom Leiter der Arbeitsgruppe aus, der eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin gewährleisten wollte.

Auch beim neuen Arbeitgeber wurde eine sachgrundlose Befristung vereinbart, wobei sich der neue Befristungsvertrag – mit ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen – nahtlos an den zuvor aufgelösten Arbeitsvertrag anschloss. Die Mitarbeiterin wurde weiterhin auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt.

Erfolgreiche Entfristungsklage

Die technische Assistentin war mit der erneuten Befristung nicht einverstanden und klagte dagegen – mit Erfolg. Das LAG hielt die gewählte Vertragsgestaltung für rechtsmissbräuchlich. Für den Arbeitgeberwechsel habe es keinen sachlichen Grund gegeben. Er habe vielmehr ausschließlich dazu gedient, eine sach-

grundlose Befristung zu ermöglichen, die sonst nicht möglich gewesen wäre. Dass die Arbeitgeber im Bereich der Forschung tätig seien, sei ohne rechtliche Bedeutung.

Grundsätzliches zur sachgrundlosen Befristung

Eine sachgrundlose Befristung darf gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG für maximal 2 Jahre vereinbart werden, wobei der Befristungsvertrag innerhalb dieser Zeit bis zu 3-mal verlängert werden darf. In 2 gesetzlich geregelten Sonderfällen ist ausnahmsweise eine längere sachgrundlose Befristung erlaubt (Lesen Sie hierzu den untenstehenden Info-Kasten).

Liegt eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vor, ist eine sachgrundlose Befristung nicht erlaubt. In diesem Fall darf ein befristeter Arbeitsvertrag nur abgeschlossen werden, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Wenn diese Kriterien für einen Befristungsvertrag nicht eingehalten werden, ist der Vertrag unwirksam und der Arbeitnehmer kann sich auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis berufen.

INFO

Sonderfälle der sachgrundlosen Befristung

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind 2 Sonderfälle geregelt, in denen eine Befristung ohne sachlichen Grund ausnahmsweise länger als 2 Jahre vereinbart werden darf. Dies betrifft zum einen neugegründete Unternehmen: Gemäß § 14 Abs. 2a TzBfG ist in den ersten 4 Jahren nach der Gründung eines Unternehmens eine Befristung ohne Sachgrund bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von 4 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags erlaubt. Zu beachten ist: Diese Sonderregelung gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Eine weitere Sonderregelung gibt es für die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von 5 Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate arbeitslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Innerhalb der Gesamtdauer von 5 Jahren ist ebenfalls eine mehrfache Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags erlaubt.

Gleitzone nun auch auf Altersteilzeit-Entgelte anwendbar

ENTGELT. Dürfen Gehälter, die aufgrund einer Altersteilzeit-Vereinbarung verringert wurden, nach der Gleitzone-Regelung abgerechnet werden? Bisher war dies nicht erlaubt. Nach neuer Rechtslage ist dies aber möglich, sofern das reduzierte Altersteilzeit-Entgelt innerhalb der Gleitzone liegt. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang der neue Übergangsbereich ab dem 1.7.2019.

Bislang haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Rechtsauffassung vertreten, dass ein Entgelt zwischen 450 und 850 EUR, das im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung fällig wird, nicht nach der Gleitzone-Regelung abzurechnen ist, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt vor der Wertguthabenvereinbarung außerhalb der Gleitzone lag. Diese Auffassung wurde nun geändert. Ausgangspunkt war ein Urteil des Bundessozialgerichts.

Urteil des Bundessozialgerichts

Das Bundessozialgericht hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem im Rahmen einer Betriebsprüfung die Anwendung

der Gleitzone-Regelung während der Altersteilzeit beanstandet worden war. Die Deutsche Rentenversicherung forderte vom Arbeitgeber Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach. Dieser wehrte sich gegen den Nachforderungsbescheid und reichte Klage ein. Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, es gebe keine Rechtsgrundlage für diese Ausnahmeregelung. Das Sozialgericht sowie das Landessozialgericht wiesen die Klage ab. Das Bundessozialgericht beurteilte die Rechtslage anders und hob die beiden Urteile der Vorinstanzen auf. Nach Ansicht des Bundessozialgerichts ist die Gleitzone-Regelung auch auf Entgelte anwendbar, die sich aufgrund einer Al-

tersteilzeitvereinbarung auf einen Betrag innerhalb der Gleitzone verringert haben (BSG, Urteil v. 15.8.2018, B 12 R 4/18 R). Dementsprechend erklärten die BSG-Richter den Nachforderungsbescheid der Rentenversicherung für rechtswidrig.

Spitzenorganisationen folgen der BSG-Auffassung

Das BSG begründete seine Entscheidung damit, dass das Gesetz keine Ausnahmen von der Gleitzone-Regelung für bestimmte Personengruppen oder Sachverhalte vorsieht. Nach BSG-Auffassung kann auch aus der Entstehungsgeschichte der Gleitzone-Regelung nicht geschlossen werden, dass diese Regelung in Fällen von Altersteilzeit nicht anwendbar ist.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dazu entschieden, diesbezüglich ihre bisherige Position aufzugeben. Sie lassen es nun zu, dass reduzierte Altersteilzeit-Entgelte mit der Gleitzone-Regelung abgerechnet werden. Zu beachten ist, dass die Obergrenze der Gleitzone zum 1.7.2019 von bisher 850 EUR auf 1.300 EUR angehoben wird. Auch dieser neue Übergangsbereich wird dann für Entgelte während der Altersteilzeit anwendbar sein.

Umsetzung im Meldeverfahren – Änderung zum 1.7.2019 beschlossen

Diese Neuerung im Beitragsrecht muss selbstverständlich auch im Meldeverfahren abgebildet werden. Derzeit sind bei der Personengruppe 103 (Beschäftigte in Altersteilzeit) die Gleitzonekennzeichen 1 (Entgelt in der Gleitzone) und 2 (Entgelt innerhalb und außerhalb der Gleitzone) unzulässig. In der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 28.2.2019 ist das Verfahren angepasst worden, sodass ab dem 1.7.2019 – zum Start des neuen Übergangsbereichs – Meldungen mit der Personengruppe 103 auch mit den Kennzeichen 1 und 2 gemeldet werden können.



Altersteilzeit-Vereinbarungen sind weit verbreitet. Verringerte Entgelte, die im Bereich der Gleitzone liegen, können nun auch mit der Gleitzone-Regelung abgerechnet werden.

Wie Zuschläge für Sonn- und Feiertage steuerfrei bleiben können

ENTGELTABRECHNUNG. Viele Unternehmen zahlen Zuschläge für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Unter bestimmten Voraussetzungen bleiben diese lohnsteuerfrei. Was ist dabei zu beachten? Welche Grenzen gelten?

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit, kann dieser unter bestimmten Voraussetzungen gemäß § 3b Einkommensteuergesetz (EStG) lohnsteuerfrei gewährt werden. Wenn z. B. jemand am Pfingstmontag nicht frei hat, sondern arbeitet, kann er einen lohnsteuerfreien Zuschlag erhalten. Voraussetzung für die Steuerfreiheit von Lohnzuschlägen für Sonn- oder Feiertagsarbeit ist, dass der Zuschlag neben dem Grundlohn gezahlt wird. Der Zuschlag kann also nur dann steuerfrei bleiben, wenn er zusätzlich gezahlt wird. Als Feiertagsarbeit gilt neben der Arbeit am Feiertag selbst auch die Arbeit am Folgetag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn der Dienst am Feiertag begonnen wurde.

Die Grenzen für steuerfreie Zuschläge

Ein Feiertagszuschlag kann lohnsteuerfrei gewährt werden, wenn er 125 % des Grundlohns nicht übersteigt. Bei dar-

über hinausgehenden Zahlungen wird der Zuschlag steuerpflichtig. Ein Sonntagszuschlag bleibt steuerfrei, wenn er 50 % des Grundlohns nicht übersteigt. Zu beachten ist dabei: Der Grundlohn darf mit maximal 50 EUR pro Stunde angesetzt werden. Eine Sonderregelung gibt es für den 1. Mai, Heiligabend ab 14 Uhr und für den 1. und 2. Weihnachtsfeiertag: Wenn zu diesen Zeiten gearbeitet wird, ist ausnahmsweise ein höherer steuerfreier Zuschlag möglich – nämlich bis zu 150 % des Grundlohns.

Sonderfälle Ostersonntag und Pfingstsonntag

Die Regelung des § 3b EStG ist für Sonntage sowie für alle gesetzlichen Feiertage anwendbar. Eine Besonderheit gilt für den Ostersonntag und den Pfingstsonntag: Diese sind in Deutschland (außer im Bundesland Brandenburg) keine gesetzlichen Feiertage, trotzdem

behandelt die Finanzverwaltung diese beiden Tage lohnsteuerlich wie gesetzliche Feiertage. Das bedeutet: Für die Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag darf der im Vergleich zum Sonntagszuschlag höhere Feiertagszuschlag gezahlt werden.

Zu beachten ist außerdem: Wenn ein Sonntag gleichzeitig ein Feiertag ist, dann darf der höhere Feiertagszuschlag gezahlt werden. Sonn- und Feiertagszuschläge dürfen aber nicht miteinander kombiniert werden.

Nachtzuschlag darf zusätzlich gezahlt werden

§ 3b EStG regelt darüber hinaus die Steuerfreiheit von Nachtarbeitszuschlägen. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Ein Nachtarbeitszuschlag ist bis zu 25 % des Grundlohns lohnsteuerfrei. Wird an Sonn- und Feiertagen zusätzlich nachts gearbeitet, kann der Arbeitgeber neben dem steuerfreien Feiertagszuschlag bzw. dem Sonntagszuschlag zusätzlich den Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % zahlen. Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge dürfen also miteinander kombiniert werden, ebenso wie Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge.

Keine Lohnsteuerfreiheit bei pauschal gezahlten Zuschlägen

Sowohl für Sonn- und Feiertagszuschläge als auch für Nachtzuschläge gilt: Sie sind nur dann lohnsteuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden. Die Steuerbefreiung für Zuschläge setzt Einzelaufstellungen der erbrachten Arbeitsstunden voraus. Vorsicht ist demnach bei pauschal gezahlten Zuschlägen geboten: Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Zuschläge, die pauschal vergütet werden – ohne Rücksicht darauf, wann die Arbeit tatsächlich erbracht wurde – nicht zu den steuerfreien Zuschlägen gehören (BFH, Urteil v. 29.11.2016, VI R 61/14). Wird also der Zuschlag lediglich pauschal abgegolten und liegen keine Einzelnachweise vor, darf er nicht lohnsteuerfrei abgerechnet werden.

INFO

Feiertagszuschläge: Was gilt in der Sozialversicherung?

Bei den Feiertagszuschlägen weichen die lohnsteuerrechtlichen und die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen voneinander ab. Lohnsteuerfreie Feiertagszuschläge sind in der Sozialversicherung nur beitragsfrei, soweit das Arbeitsentgelt, aus dem sie berechnet werden (der Grundlohn), nicht mehr als 25 EUR, pro Stunde beträgt. Bei dieser Grenze handelt es sich um einen Freibetrag. Das bedeutet: Liegt der Grundlohn pro Stunde über 25 EUR sind die steuerfreien Zuschläge teilweise beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist dann der Teil der Zuschläge zu berücksichtigen, der auf dem 25 EUR übersteigenden Betrag beruht – also nicht der vollständige Feiertagszuschlag.

Eine Besonderheit gilt für die gesetzliche Unfallversicherung: Hier sind Feiertagszuschläge in voller Höhe dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Das gilt selbst dann, wenn die Zuschläge lohnsteuerfrei sind. Der Grenzwert von 25 EUR ist für die Unfallversicherung nicht maßgeblich.

Neue Studie stellt Aussagekraft von Arbeitgeber-Rankings infrage

EMPLOYER BRANDING. Die Mehrheit der Bewerber hat keinen bestimmten Wunscharbeitgeber, wie eine neue Studie von Employer Telling herausfand. Dies stellt einerseits den Sinn von gängigen Arbeitgeber-Rankings infrage und ist andererseits eine gute Nachricht für kleine und mittelständische Firmen.

Eine neue Studie von Employer Telling, einer Unternehmensberatung für Arbeitgeberattraktivität, stellt die sog. Arbeitgeber-Rankings auf den Prüfstand. Die übliche Vorgehensweise bei solchen Rankings ist folgende: Studenten, Absolventen oder akademischen Berufseinsteigern werden Listen mit mehr als 100 Unternehmen vorgelegt, deren Attraktivität als Arbeitgeber sie bewerten sollen. Wer diesen Wettbewerb gewinnt, gilt fortan als „Wunscharbeitgeber“ oder „Employer of Choice“ und kann damit werben, z. B. auf Karriere-Webseiten oder in Stellenanzeigen.

Arbeitgeber-Ranking zeigt Bekanntheit der Produktmarke

Die Employer Telling-Studie zeigt nun aber, dass die Befragten bei Arbeitgeber-Rankings hauptsächlich nach der Bekanntheit der Produktmarke und nicht nach der Qualität von Arbeitgeberleistungen antworten. Im Rahmen der Studie hat das Marktforschungsinstitut ResponDi über 1.000 Menschen mit akademischem Hintergrund befragt, die sich in den vergangenen 2 Jahren bei einem Unternehmen beworben haben.

„Die handelsüblichen Rankings zeigen die Stärke von Unternehmen-, Produkt-, und Dienstleistungsmarken und treffen kaum eine Aussage über davon zu trennende Arbeitgebermarken“, sagt Dr. Manfred Böcker, Geschäftsführer von Employer Telling.

Wunscharbeitgeber bei Bewerbern meist Fehlanzeige

Das zentrale Ergebnis der Studie lautet: Auf die Frage „Bei welchem Arbeitgeber würden Sie am liebsten arbeiten?“ wähl-

ten rund 70 % der Umfrageteilnehmer die Option „Ich habe keinen Wunscharbeitgeber“. Die übrigen knapp 30 % der Befragten machten von der Möglichkeit Gebrauch, ihren bevorzugten Arbeitgeber in einem Freitextfeld zu nennen. Auffällig dabei: Selbst die am meisten genannten Unternehmen kamen nicht über einen Anteil von knapp über 1 % hinaus. Neben Google und BMW wurde der öffentliche Dienst mit 11 Nennungen am häufigsten erwähnt. Offenbar ist also die Schlussfolgerung, dass der Sieger eines Arbeitgeber-Rankings automatisch der Wunscharbeitgeber der großen Masse ist, nur eine Fiktion und entspricht nicht den tatsächlichen Gegebenheiten.

Gute Nachricht für den Mittelstand

Sascha Theisen, Geschäftsführer von Employer Telling, zieht folgende Schlussfolgerung: „Im Grunde stellt das Ergebnis den Begriff „Employer of Choice“ infrage. Das ist eine gute Nachricht für den Mittelstand, weil Bewerber mehrheitlich nicht auf einen bestimmten Traumarbeitgeber festgelegt sind.“ Die Bekanntheit und die Größe eines Unternehmens sind demnach nicht hauptausschlaggebend für dessen konkrete Attraktivität als Arbeitgeber. Das eröffnet auch kleineren Betrieben die Chance, mit innovativen Mitarbeiterkonzepten in Sachen Attraktivität zu punkten.

Wann genau ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber gilt, hängt von den individuellen Wünschen des jeweiligen Mitarbeiters ab. Wie die Erfahrung zeigt und auch Studien belegen, spielt neben der Vergütung das Thema Jobsicherheit eine große Rolle für Arbeitnehmer. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Standort des Unternehmens sind wichtige Faktoren für die Arbeitgeberattraktivität.



And the winner is... Wer ein Arbeitgeber-Ranking gewinnt, hat dies offenbar hauptsächlich der Produktmarke und weniger der Arbeitgebermarke zu verdanken.

Neue Vorgaben und Pflichten zum Schutz von Whistleblowern

EU-RICHTLINIE. Das Europaparlament hat eine neue Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern beschlossen. Dabei geht es insbesondere um die richtige Vorgehensweise bei der Meldung von Verstößen und um den Schutz vor Repressalien. Die EU-Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen.

Personen, die Wirtschaftsskandale oder anderweitige Missstände enthüllen, werden in vielen Ländern nur unzureichend geschützt. Im Gegenteil: Wer sein Wissen über unlautere Machenschaften betriebsintern meldet oder sich mit seinen Erkenntnissen an die Öffentlichkeit wagt, riskiert vielerorts sogar seinen Job. Dies soll sich in Zukunft ändern. Das Europaparlament hat eine entsprechende Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern beschlossen.

Wenn Verstöße gegen EU-Recht aufgedeckt werden

Hinweisgeber, die Verstöße gegen EU-Recht melden bzw. an die Öffentlichkeit bringen, sollen in Zukunft besser geschützt werden. Durch die vom Europaparlament beschlossenen Normen zum Schutz von Informanten sollen auch Arbeitnehmer, die in ihrem Unternehmen Gesetzesverstöße aufdecken, künftig einen besseren Schutz bekommen. Die Neuregelung betrifft neben Arbeitnehmern auch Selbstständige, Praktikanten und ehrenamtlich Tätige. Zu beachten ist aber folgende Einschränkung: Die neuen Schutzvorschriften für Whistleblower betreffen „nur“ die Aufdeckung von Verstößen gegen EU-Recht.

In der neuen Richtlinie geht es vor allem um die Meldewege, über die Whistleblower Missstände offenbaren können, sowie um den Schutz der Informanten vor Repressalien durch den Arbeitgeber.

Umstritten war im Vorfeld, wie Whistleblower vorgehen müssen, wenn sie Missstände enthüllen wollen. Müssen sie sich zunächst an betriebsinterne Stellen wenden oder dürfen sie direkt externe Kanäle informieren?

Interne oder externe Meldung möglich

Mit Blick auf die Sicherheit potenzieller Hinweisgeber und die Vertraulichkeit der offenbarten Informationen hat das Europaparlament beschlossen, dass Hinweisgeber einen Rechtsverstoß sowohl über interne als auch externe Kanäle melden dürfen. Hinweisgeber werden in der Richtlinie dazu ermuntert, Informationen intern zu melden.

Doch je nach Einzelfall dürfen Hinweisgeber den unternehmensinternen Meldekanal umgehen und direkt eine externe Einrichtung informieren, wie z. B. die zuständige nationale Behörde oder die zuständige EU-Behörde. Darüber hinaus dürfen sich Whistleblower straffrei an die Öffentlichkeit bzw. an die Medien wenden, wenn z. B. das Unternehmen oder die Behörde nicht angemessen auf eine erste Meldung reagiert oder wenn eine unmittelbare Gefahr für die Öffentlichkeit besteht.

Schutz vor Repressalien

Die neue EU-Richtlinie sieht ein ausdrückliches Verbot von Repressalien vor. Hinweisgeber, die einen Verstoß gegen EU-Recht enthüllen, dürfen beispielsweise

se nicht entlassen, suspendiert oder eingeschüchtert werden. Geschützt werden auch solche Personen, die einen Hinweisgeber unterstützen, wie z. B. Arbeitskollegen oder Familienmitglieder. Die EU-Mitgliedsstaaten müssen den Hinweisgebern Informationen über Berichtswege und alternative Verfahren, kostenlose Beratung sowie Rechtsbeistand während des Verfahrens zur Verfügung stellen. Während eines Gerichtsverfahrens sollen die Informanten finanzielle und psychologische Unterstützung erhalten.

EU-Mitgliedsstaaten sind für die Umsetzung verantwortlich

Die EU-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die neue Richtlinie innerhalb von 2 Jahren in nationales Recht umzusetzen. Auch der Gesetzgeber in Deutschland muss also diesbezüglich aktiv werden und entsprechende Vorschriften zum Whistleblower-Schutz erlassen.

Ebenfalls um die Umsetzung einer EU-Richtlinie ging es beim vom Bundestag beschlossenen Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, welches am 26.4.2019 in Kraft getreten ist. Das neue Gesetz, in dem es hauptsächlich um die Sicherung von Geschäftsgeheimnissen geht, enthält unter anderem auch Regelungen zum Whistleblowing. Für Whistleblower und Journalisten wurde nämlich eine Ausnahmeklausel in dem Gesetz verankert: Demnach ist es erlaubt, eine rechtswidrige Handlung oder ein berufliches oder sonstiges Fehlverhalten aufzudecken, wenn die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung eines geschützten Geheimnisses geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen.

VORSCHAU

Müssen Arbeitgeber halbe Urlaubstage gewähren?

IMPRESSUM

Redaktion Michael Miller, Ass. jur. (v.i.S.d.MDStV), 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