

## Rund ums Personal

Was Sie wissen und beachten sollten

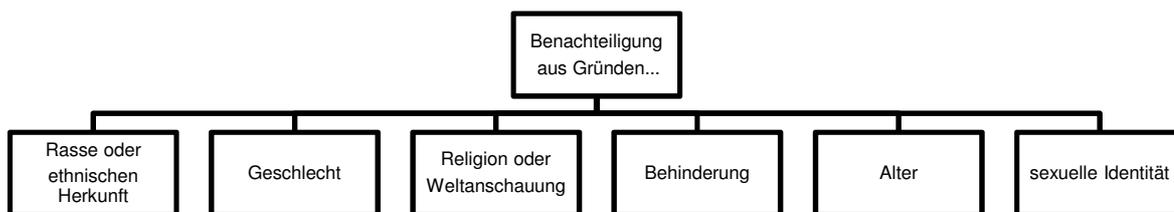
### Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist zunächst einmal eine vielleicht lästige Formalie, die man sich früher gern gespart hat. Inzwischen hat sich aber flächendeckend doch auch die richtige Ansicht durchgesetzt, dass der Arbeitsvertrag auch die Chance darstellt, später Streit zu vermeiden.

An dieser Stelle soll zunächst dargestellt werden, welche „Tücken“ für den Arbeitgeber im Bewerbungs- und Auswahlverfahren liegen. Anschließend wird dargestellt, wie ein Arbeitsvertrag gestaltet werden soll. Es werden seitens der Berufsverbände Musterverträge angeboten, die vielfach von beiden Parteien mehr oder weniger unkritisch unterschrieben werden, nachdem man sich über die Gehaltshöhe und die Anzahl der Urlaubstage geeinigt hat. Machen Sie sich die Mühe, die Vertragsmuster zu studieren und überprüfen Sie, ob die Punkte, die hier angesprochen werden, auch geregelt sind. Wenn nicht, empfehlen sich ggf. entsprechende Zusätze unter „sonstige Vereinbarungen“.

#### Stolpersteine im Bewerbungsverfahren

- *Verstoß gegen das AGG*



Nach § 22 des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) muss ein Arbeitnehmer nur Indizien dafür vortragen, dass eine Handlung des Arbeitgebers diskriminierend war, der Arbeitgeber muss sich dann entlasten.

§ 15 AGG sieht eine Entschädigung bei einer Nichteinstellung von bis zu drei Monatsgehältern vor, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

# 41. Mandantenstammtisch März 2013

## Seite 2

**Fall 1:** Daher Vorsicht bei Notizen auf Bewerbungsunterlagen, die zurückgesendet werden, vgl. Ossi-Fall, Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, begehrt Entschädigung von 5.000 EUR, ArbG Stuttgart: Ossi keine Ethnie, Berufung, Vergleich.

**Fall 2:** Eine Stellenausschreibung, die sich an Hochschulabsolventen / Young Professionells und an Berufsanfänger richtet, begründet ein Indiz für eine Benachteiligung des abgelehnten Klägers wegen dessen Alters, vgl. BAG 24.01.2013.

**Fall 3:** Wird ein Stellenbewerber im Gegensatz zu einem anderen Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, so kann bereits die Nichteinladung eine unzulässige Benachteiligung iSd § 7 AGG darstellen, wenn die Einladung (auch) wegen eines beim Bewerber vorliegenden Merkmals iSd § 1 AGG unterbleiben ist. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber letztlich überhaupt einen Bewerber einstellt, vgl. BAG 23.08.2012 8 AZR 285/11

- *Fragen im Bewerbungsverfahren*

**Grundsatz:** Je mehr die Frage mit der beruflichen Sphäre des Bewerbers zu tun hat, desto eher ist sie zulässig.

*Zulässige Fragen:* Berufliche Qualifikation, Werdegang

*Begrenzt zulässige Fragen:* nach einschlägigen Vorstrafen, Behinderung (str.) zumindest, wenn dies bezogen ist, auf die auszuübende Tätigkeit

*Generell unzulässige Fragen:* Wehr- und Zivildienst, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit, Schwangerschaft. Folge: Recht auf Lüge!

- *Vorstellungskosten*

Der Bewerber kann vom Arbeitgeber Ersatz seiner Vorstellungskosten (Fahr- und Übernachtungskosten) verlangen, wenn

der Arbeitgeber den Bewerber zur Vorstellung aufgefordert hat und die Kostenerstattung nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.

**Hinweis:** Dies gilt auch, wenn kein Arbeitsverhältnis zustande kommt.

## Gestaltung von Arbeitsverträgen

- *Tätigkeitsbeschreibung*

Die Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag umschreibt den Arbeitsplatz und definiert damit den Pflichtenkreis des Mitarbeiters. Je weiter die Umschreibung ist umso weiter ist auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers unterschiedliche Aufgaben zuzuweisen. Umso weiter ist aber auch der Kreis der vergleichbaren Arbeitsplätze bei einer Sozialauswahl.

- *Arbeitszeit*

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer für Über- und Mehrarbeit, zu der er gemäß seines Arbeitsvertrages bei betrieblicher Erfordernis verpflichtet ist, keine gesonderte Vergütung erhält, ist nicht klar und verständlich und daher unwirksam. Aus dem Arbeitsvertrag muss sich ergeben, welche Arbeitsleistung in welchem zeitlichen Umfang erfasst sein soll. Dies gilt nicht, wenn Dienste höherer Art geschuldet sind oder insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung gezahlt wird. Von letztem Fall wird ausgegangen, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet, vgl. BAG 22.02.2012 5 AZR 765/10.

**Sonderproblem:** *Umkleidezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit – Änderung der Rechtsprechung – Aufgabe der BAG-Entscheidung vom 11.10.2010*

*Leitsatz BAG v. 19.09.2012: Umkleidezeiten und durch das Umkleiden verursachte innerbetriebliche Wegzeiten sind Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.*

*Orientierungssatz: Zur Arbeitszeit zählt nur die Zeitspanne, die für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit für das Umkleiden und das Zurücklegen des Wegs von Umkleide- zur Arbeitsstelle erforderlich ist.*

*Lösung des Problems ggf. durch eine: angemessene Pauschalierung möglich*

- *Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)*

Der Arbeitnehmer muss bei einer Erkrankung seine Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber anzeigen und die voraussichtliche Dauer mitteilen. Grundsätzlich gilt, dass die AU dem Arbeitgeber spätestens an dem Arbeitstag vorliegen, der auf den dritten Arbeitsunfähigkeitstag folgt. Der Arbeitgeber kann die AU nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.11.2012 auch bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung fordern.

**Hinweis:** *Auch bei einer Erkrankung im Ausland muss der Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers (nach § 5 Abs. 2 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb der oben genannten Frist vorlegen. Zuvor ist dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (per Telefon, per Fax oder E-Mail) mitzuteilen. Das ausländische Attest muss gewissen Standards genügen.*

- *Gehaltsbestandteile*

- Eine reine Umsatzbeteiligung ist problematisch hinsichtlich der Gewährung bezahlten Urlaubs.
- Gratifikationen sollten immer unter Freiwilligkeits- und Rückzahlungsvorbehalt vereinbart werden.

**Formulierungsbeispiel:** Die Gewährung sonstiger Leistungen (Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig und jederzeit widerruflich mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sonstige Leistungen zurückzahlen, wenn er aufgrund eigener Kündigung, die nicht auf einem Verhalten des Arbeitgebers beruht oder aufgrund fristloser verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers vor dem 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet.

- Die Gestellung eines Dienstwagens ist Gehaltsbestandteil. Ein KFZ ist einer Mitarbeiterin auch während des Mutterschutzes zu belassen. Ab Beginn der Elternzeit kann er herausverlangt werden, bei einer Freistellung muss das Ende der Überlassung vertraglich vereinbart sein.

- *Urlaub*

- Grundsätzlich muss der Urlaub im Kalenderjahr genommen werden
- Wenn betriebliche Belange bestehen, kann man den Urlaub noch bis zum 31.03. des Folgejahres nehmen
- Spätestens dann erlischt der Anspruch

**Ausnahme:** Schultz-Hoff Entscheidung (EuGH Rs. C-350/06): Kann ein Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit seinen Jahresurlaub nicht bis zum 31.03. des Folgejahres nehmen, so verfällt dieser nicht.

- Arbeitet der Arbeitnehmer somit bis zum 15.07. oder länger, erwirbt er den gesamten Jahresurlaub. Also: Arbeitsverhältnis, wenn möglich spätestens zum 30.06. beenden.
- Dies gilt auch bei der Elternzeit

**Beispiel:** Arzthelferin M geht vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2011 in Elternzeit. Sie hat einen Urlaubsanspruch von 24 Tagen und hat im Jahre 2008 nur 5 Urlaubstage genommen. 19 Tage Resturlaub würden nach deutschem Gesetz am 31.03.2009 verfallen. Die verstößt aber gegen europäisches Recht, denn aus der Elternzeit darf der M kein finanzieller Nachteil entstehen. Deshalb verfallen die 19 Tage Resturlaub nicht.

M arbeitet wieder ab dem 01.07.2011: Die aus 2008 verbliebenen 19 Tage Resturlaub kann sie bis zum 31.12.2012 (Ablauf des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres) nehmen. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, ist der gewährte Urlaub abzugelten.

- Bezahltes Urlaubsgeld darf nicht zurückgefordert werden.
- Betriebsferien sind betriebliche Belange, hinter denen die Urlaubswünsche einzelner Arbeitnehmer zurücktreten müssen. (BAG 28.07.1981, 1 AZR 79/79.) Im Falle der Betriebsferien gibt der Arbeitgeber der gesamten Belegschaft einheitlich Urlaub. Die Betriebsferien werden auf den Urlaubsanspruch angerechnet, allerdings dürfen nur 3/5 des Jahresurlaubs durch Betriebsferien „verbraucht“ werden. Problematisch in diesem Zusammenhang sind die sog. „Brückentage“. Unbedenklich sind Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr.

**Sonderproblem:** Kann wegen Krankheit im Vorjahr nicht genommener Urlaub verfallen? BAG: Ja, EuGH: Nein, so dann BAG: Nein = Aufgabe der Surrogationstheorie, reiner Geldanspruch

**Sonderproblem:** Resturlaub aus Vorjahr mit 5 Tage-Woche, wenn im neuen Jahr eine abweichende Wochenarbeits-tagezahl vereinbart wurde. BAG = Kürzung, EuGH keine Kürzung.

**Mutterschutz:** Nach § 17 MUSchG gelten für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten.

**Elternzeit:** Der Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Jahres auch für die Monate der künftigen Elternzeit. Der Arbeitgeber ist aber berechtigt, den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Urlaubsansprüche, die ein Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten hat, kann er nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen.

- *Befristung eines Arbeitsvertrages*

Der Vorteil einer Befristung liegt darin, dass eine spätere Kündigung nicht nötig ist. Ein evtl. Prozessrisiko im Zusammenhang mit einem Arbeitsgerichtsverfahren entfällt.

Die Befristung bedarf der schriftlichen Vereinbarung. Fehlt diese, so liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor.

Der Arbeitnehmer darf nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages in einem Zeitraum von 3 Jahren nicht bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein.

Es gibt zwei „Arten“ der Befristung:

Bei einer Sachgrundbefristung liegt ein Grund für die Befristung vor, z.B. ein betrieblicher Bedarf, die Notwendigkeit einer Vertretung. Eine solche Befristung darf über einen Zeitraum von 2 Jahren hinaus vereinbart werden.

Bei einer sachgrundlosen Befristung liegt kein Sachgrund vor. Eine solche Befristung darf für maximal 2 Jahre vereinbart werden. Der befristete Vertrag darf aber bis zu dreimal verlängert werden.

- *Betriebliche Übung und die Verhinderung ihrer Entstehung*

Eine sog. „betriebliche Übung“ entsteht durch

- Gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers,
- Vertrauen des Arbeitnehmers darauf,
- keine anderweitige Rechtsgrundlage

Beispiele dafür sind

Weihnachtsgeld,  
Urlaubsanspruch,  
Urlaubsabgeltung,  
Unbezahlter Arbeitsausfall an Rosenmontag bzw. Heilig Abend

Wenn eine betriebliche Übung erst mal entstanden ist, wie kann man sie beseitigen?

NICHT durch negative betriebliche Übung, sondern durch Änderungskündigung.

Noch besser ist es allerdings, die betriebliche Übung gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies macht man am besten dadurch, dass die genannten Leistungen durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag „relativiert“ werden oder z.B. Gratifikationen mit einer „Bindungsfrist“ (i.d.R. aber nur 3 Monate) verbindet.

- *Ausschlussklausel*

Zur Befriedung der Ansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis ist es sinnvoll eine Ausschlussklausel zu vereinbaren. Dabei darf die Frist, mit der Ansprüche beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden müssen, drei Monate nicht unterschreiten. Dies wäre sonst nach dem Bundesarbeitsgericht unangemessen kurz, vgl. BAG v. 28.09.2005 – 5 AZR 572/045.

Die Zahnärztekammer Nordrhein hat als Service für Ihre Mitglieder einen Vertragsentwurf für Mitarbeiterverträge ins Netz gestellt der folgende Klausel enthält:

**§ 15**  
**Vertragsänderungen, Verfallklausel**

1. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht. Vertragsänderungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses selbst.

2. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis sind binnen einer Frist von einem Monat ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, ansonsten verfallen sie. Im Falle einer Ablehnung sind die beiderseitigen Ansprüche innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab Kenntnis und im Falle des Schweigens auf die Geltendmachung innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Absendung gerichtlich einzuklagen, ansonsten verfallen sie. Gelten gesetzlich kürzere Fristen, sind diese vorrangig.

- *Vertragsstrafe bei Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses*

Das BAG hat mit Urteil vom 04.03.2004 (8 AZR 196/03) entschieden, dass Vertragsstrafeversprechen für den Fall der Lösung vom Arbeitsverhältnis im Arbeitsrecht nicht grundsätzlich unzulässig sind, da der Arbeitnehmer nicht zur Erbringung der persönlichen Leistung gezwungen werden kann. Eine Unangemessenheit kann aber in einem Missverhältnis zwischen Pflichtverletzung und Höhe der Vertragsstrafe liegen. Dies ist nach dem BAG der Fall, wenn die Vertragsstrafe bei Nichtantritt der Arbeit ein Monatsbruttogehalt beträgt, wenngleich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit nur zweiwöchiger Kündigungsfrist (Probezeit) möglich wäre.

### Mehr netto vom Brutto

Wenn ein lediger Mitarbeiter oder eine ledige Mitarbeiterin 2.000 EUR verdient, so bezieht er oder sie ein Nettogehalt in Höhe von 1.366 EUR (ohne Berücksichtigung von Kirchensteuer). Wenn nun der Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung von 5%, also 100 EUR gewährt, so erhöht sich das Nettogehalt um 55 EUR auf 1.421 EUR. Von der Gehaltserhöhung verbleibt also ein Nettobetrag von 55 EUR, das sind 55%. Bei einer Erhöhung von 2.500 EUR auf 2.600 EUR verbleiben netto nur noch 53%.

Noch ungünstiger sieht die Situation aus, wenn auf der Steuerkarte die Steuerklasse V verzeichnet ist. Dann verbleiben bei einer Gehaltserhöhung von 2.000 EUR auf 2.100 EUR nur 47%, bei der Erhöhung von 2.500 EUR auf 2.600 EUR nur noch 43%.

Diese Situation ist jedem Arbeitgeber und jedem Arbeitnehmer hinreichend bekannt und deshalb gehen viele Überlegungen dahin, wie man denn eine Gehaltserhöhung von 100 EUR „netto durchreichen“ kann.

Grund genug, dass wir die eine oder andere Möglichkeit beleuchten.

#### Fahrgeld

Das dem Arbeitnehmer gewährte Fahrgeld, insbesondere die Übernahme der Kosten für das Jobticket dürfte zu den am häufigsten anzutreffenden Sachleistungen zählen

Generell gilt:

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer, wenn dieser für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte einen eigenen PKW benutzt, pro Entfernungskilometer arbeitstäglich 0,30 EUR netto auszahlen. Der Arbeitgeber muss dieses Fahrgeld pauschal mit 15% versteuern, es besteht keine Sozialversicherungspflicht.

Wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beispielsweise 10 km beträgt, kann bei 15 Arbeitstagen ein Fahrgeld von 45 EUR ausgezahlt werden. Dies entspräche einem Bruttolohn von rund 100 EUR.

Alternativ kann der Arbeitgeber die tatsächlich entstandenen Kosten für öffentliche Verkehrsmittel (Jobticket) ohne betragsmäßige Begrenzung erstatten. Auch hier muss der Arbeitgeber den Betrag pauschal mit 15% Lohnversteuern, es besteht Sozialversicherungsfreiheit.

**Hinweis 1:** Bei Arbeitnehmern mit Gehältern über der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung oder bei Arbeitnehmern mit Werbungskosten in Höhe von mehr als 1.000 EUR (Arbeitnehmerpauschbetrag) kann man die obigen Ausführungen nicht ohne weiteres übernehmen. Es könnte in diesen Fällen zu einer unnötigen Steuerbelastung auf der Seite des Arbeitgebers führen.

**Hinweis 2:** Auch einer pauschal versteuerten Aushilfe kann das Fahrgeld gezahlt werden, ohne dass die Grenzen für die Pauschalversteuerung überschritten werden.

### Essensmarken

Der Arbeitgeber kann die Verpflegung der Mitarbeiter sponsern durch die Ausgabe von Restaurantgutscheinen oder Essensmarken, die bei Supermärkten eingelöst werden können. Eine solche Essensmarke ist bis zu einem Wert von 6,03 EUR pro Arbeitstag steuer- und sozialversicherungsfrei.

Bei nur 15 Arbeitstagen errechnet sich so ein Wert von 90 EUR, der abgabenfrei zugewendet werden kann. Wollte man den gleichen Wert netto über die Gehaltsabrechnung zukommen lassen, so entspräche dies einem Bruttolohn von rund 180 EUR.

### Warengutscheine

Die Diskussionen um das „Jahressteuergesetz 2013“ sind allgemein bekannt. Bisher wurde nichts beschlossen. Dieses Gesetz sollte zu einer Steuervereinfachung führen. Als Steuervereinfachung war auch die Absenkung des monatlichen Freibetrags für Sachzuwendungen von 44 EUR auf 20 EUR gedacht. Was diese versteckte Steuererhöhung mit Steuervereinfachung gemein hat, erschloss sich wohl auch den an der Gesetzgebung beteiligten Parlamentariern nicht ohne Weiteres. Deshalb gilt zunächst die bisherige Grenze von 44 EUR monatlich weiter.

Sie können also ihrem Arbeitnehmer monatlich einen Warengutschein in einem Wert von 44 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen lassen (also rund 100 EUR brutto!).

Ein Warengutschein berechtigt den Arbeitnehmer zu einem Einkauf bei einem Dritten, also bei einer Tankstelle, einer Warenhauskette o.ä.

*Die Finanzverwaltung hatte es bisher so gesehen, dass auf dem Warengutschein eine konkrete Ware oder Dienstleistung bezeichnet war. Die Nennung eines Geldbetrages wurde nicht anerkannt. Auf dem Gutschein musste also stehen „30 l Benzin“ oder „30 ml Parfum Marke sowieso“, nicht anerkannt wurden Gutscheine mit der Formulierung „Benzin für 40 EUR“ oder „Parfum für 40 EUR“. Diese rigide Beurteilung durch die Finanzverwaltung hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 11.11.2010 aufgehoben*

### Aufmerksamkeiten

Aus besonderem Anlass (Geburtstag, Examen, Silberhochzeit o.ä.) sind bis zu einem Betrag von 40 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei. Es muss aber eine „Sachzuwendung“ sein wie z.B. ein Geschenkgutschein eines Unternehmens, es darf kein Geldgeschenk sein, ein solches ist immer steuer- und sozialversicherungspflichtig.

### Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen an Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier) sind bis zu einer Höhe von 110 EUR (brutto) pro Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Sie können pro Jahr zwei derartige Veranstaltungen durchführen.

Finden mehr als zwei Veranstaltungen statt oder übersteigt die „Zuwendung“ den Betrag von 110 EUR, so werden die gesamten Aufwendungen des Jahres als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn behandelt. In diesem Falle kann der Arbeitgeber den Antrag auf pauschale Versteuerung (25% zuzüglich Solidaritätszuschlag) stellen.

**Hinweis:** Sind zu einer solchen Veranstaltung auch Angehörige von Mitarbeitern eingeladen, so wird der Kostenanteil für den Angehörigen dem entsprechenden Arbeitnehmer hinzugerechnet.

### Urlaubszuschüsse

Ein Zuschuss zu den Kosten für eine Urlaubsreise ist natürlich steuerlich nicht begünstigt. Aber eine „Erholungsbeihilfe“ dagegen schon. Erholungsbeihilfen sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Erholungskosten eines Mitarbeiters.

Die Erholungsbeihilfe ist ein Instrument, das der Arbeitgeber nutzen kann, um einen ihm wertvollen Mitarbeiter eine Vergünstigung zukommen zu lassen. Der Spielraum für diese Vergünstigung ist eng, aber immerhin:

Der Arbeitgeber kann einem oder mehreren Mitarbeitern einmal jährlich eine solche Beihilfe in Höhe von bis zu 156 EUR gewähren, zusätzlich 104 EUR für dessen Partner und für jedes Kind noch einmal 52 EUR.

Die Beihilfe ist von den Sozialabgaben befreit. Der gesamte Betrag muss allerdings pauschal mit 25 Prozent besteuert werden.

Die Erholungsbeihilfe muss in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Erholung an sich gewährt werden. Der Arbeitnehmer sollte den Erholungsurlaub innerhalb von 3 Monaten nach Erhalt der Beihilfe antreten.

### Gesundheitsförderung

Sie dürfen als Arbeitgeber Ihrem Arbeitnehmer Kosten für Gesundheitskurse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (Primärintervention nach § 20 Abs. 1 SGB V) ersetzen. Auch diese Leistungen muss der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn bezahlen. Steuer- und sozialversicherungsfrei können bis zu 500 EUR jährlich bezahlt werden.

Was gehört hierzu? Die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen haben Handlungsfelder und Qualitätskriterien für Gesundheitskurse aufgestellt. Folgende Bereiche gehören dazu:

- Bewegungsgewohnheiten/arbeitsbedingte körperliche Belastungen;
- Ernährung/Betriebsverpflegung;
- Stressbewältigung/Entspannung/psychosoziale Belastungen;
- Suchtmittelkonsum (z.B. Förderung des Nichtrauchens).

Der Arbeitgeber darf also nicht ohne weiteres die Monatsgebühren für das Fitness-Studio steuerfrei übernehmen, es sei denn, es handelt sich um bestimmte Maßnahmen, die die Anforderungen des „Leitfadens Prävention“ erfüllen. Diesen können Sie unter folgendem Link ansehen: [http://www.mds-ev.de/media/pdf/Leitfaden\\_2008\\_150908.pdf](http://www.mds-ev.de/media/pdf/Leitfaden_2008_150908.pdf).

### Kinderbetreuung

Steuer- und sozialversicherungsfrei sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Mitarbeiters in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt.

Hinter diesem harmlosen Text des § 33 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes verbirgt sich wirklich eine steuerliche Wohltat.

Steuer- und sozialversicherungsfrei sind danach die zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers, wie die Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Vergleichbare Einrichtungen sind z.B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagespflegestellen.

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt z.B. durch Kinderpflegerinnen oder Familienangehörige können dagegen nicht vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden.

Besonders interessant ist diese Arbeitgeberleistung auch deshalb, weil der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen zwar selbst in seiner persönlichen Steuererklärung steuermindernd absetzen könnte, allerdings betragsmäßig begrenzt auf 2/3 seiner Aufwendungen und maximal 4.000 EUR. Eine solche Begrenzung entfällt, wenn der Arbeitgeber die Kosten übernimmt.

***Hinweis:** Nach dem Vorschlag einiger Bundesländer soll bezüglich der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber auch die Begrenzung auf 2/3 der Aufwendungen und 4.000 EUR jährlich eingeführt werden. Dies ist aber derzeit noch nicht entschieden.*

### Mobiltelefon, Computer

Sie können Ihre Mitarbeitern ein Handy, ein iPad, einen Computer samt Software, einen Scanner oder ähnliche Geräte zur Verfügung stellen. Gleichgültig, wie oft der Mitarbeiter die Geräte privat benutzt oder ob er sie möglicherweise nur privat nutzt: die Kosten können von Ihnen als Arbeitgeber in voller Höhe abgabenfrei übernommen werden. Dies gilt auch für die Telefongrund- und -gesprächsgebühren.

Einzige Bedingung: Der Arbeitgeber muss die Geräte auf seinen Namen kaufen und sie müssen in seinem Eigentum verbleiben.

## Aushilfe und Rentenversicherung

Minijobber, deren Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2012 begründet wurde, sind von der Rentenversicherungspflicht befreit, hatten aber die Möglichkeit zur Versicherungspflicht zu optieren.

Ab dem 1.1.2013 wurde für Minijobber die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (RV) als Regelfall eingeführt. Sie haben demnach den pauschalen RV-Beitrag des Arbeitgebers von 15 % bis zum allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen RV von 18,9 % im Jahr 2013 zu ergänzen.

Lohnt das?

**Beispiel:**

Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 450 EUR beträgt der RV-Beitrag ( $450 \text{ EUR} \times 18,9 \% =$ ) 85,05 EUR. Der Arbeitgeber übernimmt ( $450 \times 15 \% =$ ) 67,50 EUR, der Arbeitnehmer trägt demnach 17,55 EUR.

Bitte beachten Sie jedoch, dass die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrenze in der RV ab dem 1.1.2013 175 EUR beträgt und der Eigenanteil in späteren Jahren sich so verändert wie der Beitragssatz.

Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 150 EUR beträgt der RV-Mindestbeitrag ( $175 \text{ EUR} \times 18,9 \% =$ ) 33,08 EUR. Entsprechend übernimmt der Arbeitgeber ( $150 \times 15 \% =$ ) 22,50 EUR. Der Arbeitnehmer trägt demnach die Differenz zum Mindestbeitrag in Höhe von 10,58 EUR.

Durch die RV-Pflicht ergeben sich für Minijobber aber folgende Vorteile:

- Die Beschäftigungszeit wird in vollem Umfang auf die erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) für alle Leistungen der Rentenversicherung angerechnet.
- Durch die Berücksichtigung als vollwertige Pflichtbeitragszeit kann der Anspruch auf Leistungen der Rentenversicherung (Rehabilitationsleistungen, Renten wegen Erwerbsminderung) erfüllt oder aufrechterhalten werden. Das Entgelt wird in voller Höhe für die Rentenberechnung berücksichtigt. Bei einer Befreiung des Arbeitnehmers von der Rentenversicherungspflicht zählen die Beschäftigungszeiten nur anteilig für die Wartezeiten. Die Rente errechnet sich dann nur aus dem Arbeitgeberanteil. Durch die Aufstockung kann sich im Einzelfall ein früherer Rentenbeginn ergeben.
- Der Minijobber erfüllt durch die Aufstockung die Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (Riester-Förderung) für sich und gegebenenfalls sogar für den Ehepartner. Die Zahlung eines jährlichen Eigenbeitrags von 60 EUR kann bei Minijobbern schon ausreichen, um die volle Zulage zu erhalten. Die Grundzulage beträgt 154 EUR und für Kinder 185 EUR pro Jahr. Für Kinder, die ab dem 1.1.2008 geboren wurden, werden 300 EUR pro Jahr gewährt.

Das Gesetz räumt grundsätzlich die Möglichkeit ein, sich – auch später noch – von der RV-Pflicht befreien zu lassen. Die Befreiung wirkt aber erst nach Ablauf des Kalendermonats, in dem der Antrag bei der Minijobzentrale eingegangen ist.