

Markus Stier

Arbeitsverhältnisse vom Eintritt bis zum Ausscheiden

Steuer-, Sozialversicherungs- und
Arbeitsrecht mit Mustervorlagen,
Checklisten und praktischen Beispielen



Arbeitsverhältnisse vom Eintritt bis zum Ausscheiden

**Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht
mit Mustervorlagen, Checklisten und
praktischen Beispielen**

Von

Markus Stier

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

<http://ESV.info/978-3-503-20529-5>

Zitiervorschlag:

Stier, Arbeitsverhältnisse vom Eintritt bis zum Ausscheiden

ISBN 978-3-503-20529-5 (gedrucktes Werk)

ISBN 978-3-503-20530-1 (eBook)

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2022

www.ESV.info

Druck: docupoint, Barleben

Vorwort

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist mit einer Vielzahl von gesetzlichen Auflagen verbunden. Neben arbeitsrechtlichen Regelungen müssen auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten beachtet werden.

Dieses Buch widmet sich dem Arbeitsverhältnis im Allgemeinen und stellt dar, was vom Eintritt bis zum Ausscheiden zu beachten ist. Dabei werden die arbeitsrechtlichen Grundlagen und auch die Grundlagen im Lohnsteuerrecht und Sozialversicherungsrecht dargestellt.

Es eignet sich als Grundlagenwerk für die ersten Schritte in der Entgeltabrechnung und bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Die Darstellungen werden durch eine Vielzahl von Beispielen ergänzt. Passend finden Sie weitere Mustervorlagen und Checklisten, die Sie in der täglichen Arbeit unterstützen.

Das Buch gibt den Rechtsstand im Herbst 2021 und berücksichtigt die bereits zu diesem Zeitpunkt beschlossenen und veröffentlichten Gesetzgebungsverfahren ab dem Jahr 2022. Hinweise zu geplanten Änderungen geben wichtige Impulse für die tägliche Arbeit.

Ich wünsche Ihnen bei der Lektüre viel Freude.

Ihr Markus Stier

Syke, am 01.09.2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	<u>5</u>
1. Arbeitsrechtliche Grundlagen	<u>11</u>
1.1 Arbeitsvertrag	<u>11</u>
1.2 Arbeitnehmer	<u>15</u>
1.3 Scheinselbstständigkeit	<u>16</u>
1.4 Urlaub	<u>16</u>
1.5 Feiertage	<u>20</u>
1.6 Entgeltfortzahlung bei Krankheit	<u>24</u>
1.7 Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft	<u>24</u>
2. Arbeitslohn und Arbeitsentgelt	<u>27</u>
3. Gesetzlicher Mindestlohn	<u>29</u>
3.1 Arbeitszeitkonto	<u>30</u>
3.2 Berechnung des Mindestlohns	<u>30</u>
3.3 Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn	<u>31</u>
3.4 Aufzeichnungspflichten	<u>32</u>
4. Lohnsteuer	<u>35</u>
4.1 Steuerklassen	<u>38</u>
4.2 Faktorverfahren	<u>40</u>
4.3 Freibeträge	<u>42</u>
4.4 Hinzurechnungsbetrag	<u>43</u>
4.5 Altersentlastungsbetrag	<u>44</u>
4.6 Pauschalierung der Lohnsteuer	<u>46</u>
4.7 Lohnsteuer-Anmeldung	<u>47</u>
5. Kirchensteuer	<u>53</u>
5.1 Berechnung der Kirchensteuer	<u>54</u>
5.2 Konfessionsunterschiede	<u>54</u>
5.3 Beginn und Ende der Kirchensteuerpflicht	<u>54</u>
5.4 Höhe der Kirchensteuer	<u>55</u>
5.5 Kappung der Kirchensteuer	<u>56</u>
5.6 Pauschalierung der Kirchensteuer	<u>57</u>
5.6.1 Vereinfachtes Verfahren	<u>57</u>
5.6.2 Nachweisverfahren	<u>59</u>
5.6.3 Wahlrecht zur Pauschalierung	<u>63</u>
6. Solidaritätszuschlag	<u>67</u>
6.1 Freigrenze	<u>68</u>
6.2 Milderungszone	<u>68</u>

7. Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale	71
7.1 Steuerliche ID-Nummer	72
7.2 Kennzeichen Hauptarbeitgeber	72
7.3 Melderechtliches Geburtsdatum	73
7.4 Zu berücksichtigender Freibetrag bei LSt-Klasse VI	73
7.5 Datum für ELStAM-Anmeldung ohne Eintritt	73
7.6 Datum für ELStAM-Abmeldung ohne Austritt	73
7.7 Referenzdatum	74
7.8 Arbeitgeberwechsel	74
8. Sozialversicherung	77
8.1 Gesetzliche Krankenversicherung	77
8.2 Private Krankenversicherung	79
8.3 Jahresarbeitsentgeltgrenze	79
8.4 Zuschuss zur Krankenversicherung	82
9. Rentenversicherung	85
10. Arbeitslosenversicherung	87
11. Pflegeversicherung	89
12. Unfallversicherung	95
13. Insolvenzgeldumlage	97
14. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber	99
15. Melde- und Zahlungspflichten	107
15.1 Meldewesen in der Sozialversicherung	107
15.2 UV-Jahresmeldung	111
15.3 Sofortmeldung	111
15.3.1 Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	115
15.3.2 Transportgewerbe	116
15.3.3 Schaustellergewerbe	119
15.3.4 Unternehmen der Forstwirtschaft	120
15.3.5 Gebäudereinigungsgewerbe	120
15.3.6 Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen	122
15.3.7 Fleischwirtschaft	122
15.4 Beitragsnachweis	122
16. Teilmonatsberechnung	127
1. Schritt: Berechnung des Teilentgelts bei einem Teilmonat	127
2. Schritt: Berechnung der Lohnsteuer bei einem Teilmonat	130
3. Schritt: Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge bei einem Teilmonat	132
17. Lohnformen	135
17.1 Allgemeines	135

17.2 Steuerfreie Formen der Entlohnung	135
17.2.1 44-Euro-Freigrenze	136
17.2.2 Warengutschein	136
17.2.3 Tankgutschein	136
17.2.4 44-Euro-Freigrenze und weitere Sachbezüge	136
18. Betriebliche Altersvorsorge	139
18.1 Pensionszusage	140
18.2 Unterstützungskasse	141
18.3 Pensionsfonds	142
18.4 Pensionskassen	142
18.5 Direktversicherung	143
18.6 BAV-Förderbetrag	144
18.7 Arbeitgeberbeitrag für eingesparte SV-Beiträge	145
19. Austritt	147
20. Checklisten	151
20.1 Eintritt	151
20.2 Austritt	152
20.3 Personalfragebogen für geringfügig entlohnte Beschäftigte (BDA)	153
Stichwortverzeichnis	161
Zum Autor	165

1. Arbeitsrechtliche Grundlagen

Im arbeitsrechtlichen Sinn sind Personen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen in persönlicher Abhängigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, Arbeitnehmer. Dabei wird der Begriff Arbeitnehmer nicht in allen Gesetzen gleich geregelt. Es finden sich im Arbeits- und Steuerrecht unterschiedliche Arbeitnehmerbegriffe.

Beispiel:

Ein Vorstandsmitglied einer juristischen Person ist nach dem Arbeitsrecht kein Arbeitnehmer. Im Steuerrecht hingegen wird das Vorstandsmitglied als Arbeitnehmer bezeichnet.

Der Arbeitnehmer wird im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet. Somit wird der Arbeitnehmer im Dienst des Arbeitgebers in persönlicher Abhängigkeit tätig. Die Grundlage für ein Arbeitsverhältnis bildet der Arbeitsvertrag.

1.1 Arbeitsvertrag

Für einen Arbeitsvertrag besteht Formfreiheit¹. Die Gewerbeordnung (GewO) führt dazu aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Abschluss, Inhalt und die Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren können. Dies gilt nicht, wenn gesetzliche Vorschriften², Bestimmungen eines Tarifvertrages oder Betriebsvereinbarungen der Formfreiheit entgegenstehen.

In den meisten Fällen werden Arbeitsverträge schriftlich abgefasst. Eine Ausnahme stellt hier das befristete Beschäftigungsverhältnis dar, welches immer schriftlich vereinbart werden muss (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Möchte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer befristet beschäftigen, muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen. In diesem Zusammenhang ist grundsätzlich zu beachten, dass ein Ausbildungsverhältnis immer ein besonderes Arbeitsverhältnis ist, das zudem auch in seiner Dauer befristet ist. Daher muss auch ein Ausbildungsvertrag immer schriftlich vereinbart werden. Zum Teil müssen auch noch die Erziehungsberechtigten diesen Vertrag unterschreiben, nämlich dann, wenn der Auszubildende noch nicht volljährig ist.

In allen anderen Fällen sieht das Gesetz keine Verpflichtung für einen schriftlichen Arbeitsvertrag vor. Denn bereits durch einen Handschlag kann ein Arbeitsverhältnis begründet werden. Oder auch das reine Handeln kann zu einem Arbeitsverhältnis führen. Gesetzlich besteht jedoch eine Verpflichtung über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingun-

1 § 105 GewO.

2 § 2 NachwG.

1. Arbeitsrechtliche Grundlagen

gen. Im Nachweisgesetz (NachwG) ist vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Bedingungen schriftlich niederzulegen hat³. Das Nachweisgesetz nennt alle Angaben, die in der Niederschrift mindestens zu nennen sind. Darin wird genannt:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Niederschrift ist vom Arbeitgeber zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen kann nicht in elektronischer Form geführt werden.

Die nach dem Nachweisgesetz zu bescheinigenden Angaben sind auch Inhalt eines Arbeitsvertrags und werden häufig durch folgende Punkte ergänzt:

- Arbeitsunfähigkeit und Pflichten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit,
- Freistellungssachverhalte (z. B. Erkrankung des Kindes, Pflegezeiten),
- Angaben zu Nebentätigkeiten,
- Regelungen zu Überstunden,
- neben der Grundentlohnung gezahlte Sachbezüge oder geldwerte Vorteile,
- Angaben zur Probezeit,
- Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten,
- Verschwiegenheitsverpflichtung,
- Datenschutzregelung.

Zu den o. g. zusätzlichen Inhalten einige Formulierungsbeispiele:

3 §2 NachwG.

Beispiel Krankheit:

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Mit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der v. g. Satz nicht mehr rechtlich bindend. Der Arbeitnehmer muss sich ab dem 01.07.2022 beim Arbeitgeber weiterhin arbeitsunfähig melden und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen. Der Abruf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfolgt elektronisch durch den Arbeitgeber/Dienstleister bei der gesetzlichen Krankenversicherung. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

Beispiel Nebentätigkeit:

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber unabhängig von Dauer oder Verdienst schriftlich mitgeteilt werden.

Beispiel Überstunden:

Überstunden werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten, soweit sie einen Umfang von ... Stunden pro Woche/... Stunden pro Kalendermonat nicht überschreiten (maximal 10% der regulären monatlichen Arbeitszeit). Darüber hinausgehende Überstunden werden auf der Grundlage des monatlichen Grundgehaltes gesondert vergütet.

Beispiel Probezeit:

Die ersten sechs Monate werden als Probezeit angesehen. Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Beispiel Verschwiegenheitsverpflichtung:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und auch nach seinem Ausscheiden über alle betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren.

Bei der Beurteilung, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis vorliegt, ist zu prüfen, dass keine freiberufliche oder selbständige Tätigkeit vorliegt. Diese Entscheidung ist bereits wichtig, denn bei einem Arbeitnehmer im Rahmen eines Ar-

beitsverhältnisses bestehen für den Arbeitgeber besondere Verpflichtungen, wie z. B. der ordnungsgemäße Steuerabzug und das Berechnen der Sozialversicherungsbeiträge und deren Beitragsteilung. Die gesetzliche Grundlage findet sich im Bürgerlichen Gesetzbuch⁴: „Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.“

Ein Arbeitsverhältnis besteht, wenn der Arbeitnehmer weisungsgebunden in die Organisation des Betriebs eingegliedert ist. Folgende Kriterien sprechen für eine solche Eingliederung:

- persönliche Abhängigkeit,
- wirtschaftliche Abhängigkeit,
- ein Arbeitsplatz, der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird,
- Anspruch auf Urlaub bei Fortzahlung der Vergütung,
- Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit,
- Einbeziehung in den Betrieb,
- Erhalt von Sozialleistungen aus dem Betrieb,
- Weisungsgebundenheit.

Die aus dem Vertrag vereinbarte Vergütung verpflichtet den Arbeitgeber zur Erstellung der Abrechnung und zur Ermittlung der gesetzlichen Abzüge. Neben den vertraglichen Vergütungsvereinbarungen können auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Höhe des Entgeltanspruchs regeln. Es ist daher immer wichtig zu prüfen, ob das Beschäftigungsverhältnis einem Tarifvertrag unterliegt.

Mit dem Gesetz zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassung und anderer Gesetze hat der Gesetzgeber auch Änderungen im Bereich des Arbeitsvertrags beschlossen. Zur besseren Abgrenzung zwischen einem Arbeits- und einem Werkvertrag ergänzte der Gesetzgeber das Bürgerliche Gesetzbuch⁵ und nennt darin die Voraussetzungen für das Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft: Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es

4 § 611 BGB.

5 § 611a BGB.

sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Die vorgenannten Kriterien sind Indiz für eine nichtselbständige Tätigkeit und somit der Beschäftigung als Arbeitnehmer.

Wird ein Arbeitnehmer neu eingestellt, ist daher unbedingt zu prüfen, ob arbeitsrechtlich ein Arbeits- oder Dienstverhältnis vorliegt oder ob es sich um eine freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeit handelt.

Nur für nichtselbständige Arbeitnehmer muss ein Arbeitgeber die Entgeltabrechnung erstellen und ist verpflichtet, die gesetzlichen Abzüge zu ermitteln. Im Gegensatz dazu sind für Selbständige und Freiberufler keine Entgeltabrechnungen zu erstellen, weil diese selbst die Verantwortung für die korrekte Abführung der Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge tragen.

Keine Arbeitnehmer sind

- Beamte im beamtenrechtlichen Sinne,
- Familienangehörige des Arbeitgebers, soweit sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrags, sondern aufgrund ihrer familienrechtlichen Verpflichtung Arbeit leisten,
- unfreie Arbeiter (z. B. Strafgefangene),
- Personen, die vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen (z. B. Ordensschwwestern) oder zur Heilung oder sittlichen Besserung arbeiten,
- gesetzliche Vertreter juristischer Personen (z. B. Aktiengesellschaft, GmbH, Genossenschaft),
- DRK-Schwestern sind auch dann keine Arbeitnehmer, wenn sie aufgrund eines Gestellungsvertrags in einem von einem Dritten betriebenen Krankenhaus tätig sind⁶.

1.2 Arbeitnehmer

Es ist vor dem Beginn einer Beschäftigung daher unbedingt zu prüfen, ob arbeitsrechtlich ein Arbeits- oder Dienstverhältnis vorliegt oder ob es sich um eine freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeit handelt.

Nur für nichtselbständige Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber eine Entgeltabrechnung erstellen und ist verpflichtet, die gesetzlichen Abzüge zu ermitteln. Im Gegensatz dazu sind für Selbständige und Freiberufler keine Entgeltabrechnungen zu erstellen, weil diese selbst für die korrekte Abführung der Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich sind.

Eine weitere Überprüfung muss bei der Beschäftigung von Familienangehörigen durchgeführt werden. Hier handelt es sich nur dann um ein „richtiges“ Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigung einem Fremdvergleich standhält, also der Familienangehörige wie ein fremder Dritter in den Betrieb eingegliedert ist.

6 BAG-Beschluss vom 20.02.1986 – 6 ABR 5/85.

dert ist. Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund unterstützt im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens, ob die Arbeitnehmereigenschaft erfüllt ist.

1.3 Scheinselbstständigkeit

Eine Scheinselbstständigkeit liegt dann vor, wenn arbeitnehmerähnliche Personen formell als Selbständige oder freie Mitarbeiter bezeichnet werden, in der tatsächlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit allerdings ihre Leistungen als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer erbringen. Auftraggeber und Auftragnehmer können auch in diesem Fall bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung ein Statusfeststellungsverfahren beantragen, um Sicherheit zu erhalten.

Für die Beurteilung ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Indizien für eine Scheinselbstständigkeit und damit für eine abhängige Beschäftigung sind:

Weisungsgebundenheit:

- örtlich (die Tätigkeit muss an einem vorgegebenen Ort verrichtet werden, z. B. den Betriebsräumen),
- fachlich (der Inhalt der Arbeitsleistung wird bestimmt, weitere Aufgaben werden übertragen),
- zeitlich (strenge zeitliche Vorgaben, Aufnahme in einen Dienstplan),
- angebotene Aufträge müssen angenommen werden.

Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation:

- Einbindung in die Arbeitsabläufe des Unternehmens,
- enge Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmern,
- Nutzung der Arbeitsmittel des Unternehmens.

Leistungserbringung nur in eigener Person:

- Der Auftragnehmer ist verpflichtet, die Leistung persönlich zu erbringen;
- er beschäftigt keine eigenen Arbeitnehmer.

Fehlendes unternehmerisches Auftreten am Markt:

- Internetseite,
- Werbung.

Der Auftragnehmer war vorher als Arbeitnehmer beschäftigt.

1.4 Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG)⁷ Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Gesetz nennt einen Mindesturlaubsanspruch

7 §1 BurlG.