

Nicole Elert, Petra Raspels (Hrsg.)

**Praxishandbuch Flexible Einsatzformen von Arbeitnehmern**

De Gruyter Praxishandbuch



# Praxishandbuch Flexible Einsatzformen von Arbeitnehmern

---

Der rechtssichere Umgang mit atypischen  
Beschäftigungsverhältnissen für Unternehmer

Herausgegeben von

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. iur. **Nicole Elert**, Partnerin,  
PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberaterin Dipl.-Volkswirtin **Petra Raspels**, Partnerin, PricewaterhouseCoopers  
Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bearbeitet von\*

Rechtsanwalt **Christian W. Baumann**, LL.M.\*\*; Rechtsanwalt **Christian Berg**, LL.M.; Rechtsanwältin  
**Iris Brandes**; Dipl.-Finanzwirt (FH) **Michael Breuer**\*\*; Dipl.-Jurist **Manfred Cichon**; Dipl.-Finanzwirtin  
(FH) **Brigitte Dusolt**; Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. iur. **Nicole Elert**;  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht **Arne Ferbeck**; Rechtsanwältin **Stephanie Gather**\*\*;  
Dipl.-Betriebswirtin (BA) **Sabrina Hottenbach**; **Frank Kaiser**; Steuerberater Dipl.-Kaufmann  
**Manfred Karges**; Rechtsanwalt **Sebastian Kohl**; Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
**Ulla Kuniß**; Steuerberater und Rentenberater Dipl.-Kaufmann (FH) **Marco Libudda**; Rentenberater  
**Hans-Peter Limbach**; Rechtsanwalt **Patrick Maihöfer**; Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Arbeitsrecht **Ulla Mauer**, LL.M.EUR; Rechtsanwalt **Ansgar A. Mues**; Rechtsanwalt Dr. iur.  
**Jan-Peter Ohrtmann**; Steuerberaterin Dipl.-Kauffrau **Petra Peitz-Ziemann**; Rechtsanwalt  
**Martin Preiss**; Steuerberater Dipl.-Finanzwirt (FH) **Daniel Riehle**, M.A.; Dipl.-Betriebswirt (FH)  
**Joachim Sartoris**, M.B.A.; Rechtsanwältin **Yvonne Speier**; Rechtsanwältin **Lidija Spirovic**;  
Rechtsanwalt Dipl.-Finanzwirt (FH) **Can Tüzel**; Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Dr. iur. **Sebastian Ulbrich**, LL.M.

\* Sämtliche Autoren sind Mitarbeiter der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

\*\* Zwischenzeitlich aus dem Unternehmen ausgeschieden.

**DE GRUYTER**

**Zitervorschlag:** Elert/Raspels/*Bearbeiter*, Teil 1 Rn 5 oder Teil 3 Kap. 1 Rn 8.

**Hinweis:**

Alle Angaben in diesem Werk sind nach bestem Wissen unter Anwendung aller gebotenen Sorgfalt erstellt worden. Trotzdem kann von dem Verlag und den Autoren keine Haftung für etwaige Fehler übernommen werden.

ISBN 978-3-11-026145-5

e-ISBN 978-3-11-026148-6

**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.

© 2013 Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston

Einbandabbildung: Comstock/Thinkstock

Datenkonvertierung/Satz: Werksatz Schmidt & Schulz GmbH, Gräfenhainichen

Druck: Hubert & Co. GmbH & Co. KG, Göttingen

☼ Gedruckt auf säurefreiem Papier

Printed in Germany

[www.degruyter.com](http://www.degruyter.com)

# Vorwort

Aus Sicht der Unternehmer und der Unternehmen schaffen sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse größere Flexibilitätsspielräume. Sei es, um wirtschaftliche Herausforderungen zu meistern oder sei es, um den Wünschen von Mitarbeitern nach zunehmender örtlicher und zeitlicher Flexibilität sowie der Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Privatleben Rechnung zu tragen.

Der verstärkte Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse führte in Deutschland zu zusätzlichen Arbeitsplätzen. Insbesondere können so auch Einstiegsmöglichkeiten zu Beginn des Berufslebens, nach Erwerbsunterbrechungen, nach Arbeitslosigkeit oder bei mangelnder Qualifikation, aber auch Aufstiegschancen geschaffen werden.

Der Trend zu atypischen Beschäftigungsformen hat sich in den vergangenen zehn bis zwanzig Jahren nicht nur in Deutschland beschleunigt. In Ländern mit vergleichbaren Arbeitsmarktinstitutionen (also z.B. den kontinentaleuropäischen Staaten wie Frankreich, Belgien und den Niederlanden) ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten.

Das Handbuch beschreibt die verschiedenen Beschäftigungsformen und stellt sie zusammen. Es zeigt die relevanten Bestimmungen des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrechts zu diesen flexiblen Einsatzformen von Arbeitnehmern auf. Es gibt Tipps für den Umgang mit den Fragestellungen der Praxis und soll ein Arbeitsmittel für den täglichen Einsatz sein.

Das Handbuch gliedert sich in seinem Hauptteil in 39 Kapitel in alphabetischer Reihenfolge. Im Fokus steht dabei nicht das „klassische unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis vor Ort“, sondern diejenigen Beschäftigungsformen, die es in zeitlicher, örtlicher und organisatorischer Hinsicht flexibilisieren. Dazu zählen sowohl Befristungen und Teilzeitbeschäftigung, aber auch beispielsweise Jobsharing, Telearbeit, Flex Work, Transferarbeit, Ehrenamt etc.

Das Handbuch ist an alle adressiert, die sich im täglichen Arbeiten mit Fragen rund um das Thema des flexiblen Personaleinsatzes beschäftigen. Dazu zählen Unternehmer und Unternehmen, Juristen und Steuerberater, sowie Kaufleute und Rentenberater.

Die Autorinnen und Autoren sind Rechtsanwälte, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Steuer- oder Rentenberater und haben ihre langjährigen Erfahrungen aus ihrer täglichen Beratungspraxis im Bereich Human Resources in dieses Handbuch eingebracht. Die aufgenommenen Praxistipps und Checklisten spiegeln ihre Erfahrungen wieder und sind als Hinweis auf mögliche Fallstricke zu verstehen.

Rechtsprechung, Literatur, Gesetzgebung und Richtlinien sowie Handlungsanweisungen sind bis zum 30.6.2012 berücksichtigt.

Die Herausgeberinnen danken den Autorinnen und Autoren für ihr großes Engagement bei der Erstellung dieses Werkes. Besonderer Dank gilt den Assistentinnen Britta Czeremchora und Anika Kästner, die mit großem Einsatz die zahlreichen Werk-

stücke der Autorinnen und Autoren sowie der Herausgeberinnen gefertigt und Änderungen eingearbeitet haben.

Für Bemerkungen, Anregungen und Kritik sind wir stets aufgeschlossen und dankbar.

Sie erreichen uns unter:

PricewaterhouseCoopers AG WPG  
Rechtsanwältin Dr. iur. Nicole Elert  
Moskauer Straße 19, 40227 Düsseldorf  
Tel.: 0211/ 981-4196, Fax: 0211/ 981-1074  
nicole.elert@de.pwc.com  
www.pwclegal.de

PricewaterhouseCoopers AG WPG  
Steuerberaterin Dipl.-Volkswirtin Petra Raspels  
Moskauer Straße 19, 40227 Düsseldorf  
Tel.: 0211/ 981-7680, Fax: 069/ 9585-926140  
petra.raspels@de.pwc.com  
www.pwc.de

Düsseldorf, 30.6.2012

Nicole Elert und Petra Raspels

# Inhaltsübersicht

Literaturverzeichnis — LI

Abkürzungsverzeichnis — LV

Bearbeiterverzeichnis — LXIII

**Teil 1 Bedeutung — 1**

**Teil 2 Grundlagen — 7**

**Teil 3 Erscheinungsformen im Unternehmen — 39**

Kapitel 1 Altersteilzeit — 39

Kapitel 2 Arbeit auf Abruf — 73

Kapitel 3 Arbeitnehmerüberlassung — 93

Kapitel 4 Aufsichtsratsmandat — 119

Kapitel 5 Aushilfen — 141

Kapitel 6 Außendienstmitarbeiter — 171

Kapitel 7 Befristung — 195

Kapitel 8 Datenschutzbeauftragter — 211

Kapitel 9 Ehrenamt — 217

Kapitel 10 Ein-Euro-Jobber — 237

Kapitel 11 Elternzeit — 249

Kapitel 12 Entsendung — 281

Kapitel 13 Familiäre Mitarbeit — 359

Kapitel 14 Freelancer — 375

Kapitel 15 Freistellung — 395

Kapitel 16 Grenzgänger — 415

Kapitel 17 Hauswirtschaftliches Beschäftigungsverhältnis — 429

Kapitel 18 Home-Office — 443

Kapitel 19 Interimsmanager — 461

Kapitel 20 Job-Sharing — 475

Kapitel 21 Künstlersozialversicherung — 487

Kapitel 22 Kurzarbeit — 505

Kapitel 23 Lebensarbeitszeitkonten — 555

Kapitel 24 Minijobber — 587

Kapitel 25 Mitarbeitender Gesellschafter — 609

Kapitel 26 Mitarbeiter als Unternehmer — 625

Kapitel 27 Nebentätigkeit — 643

Kapitel 28 Niedriglohnbeschäftigung — 663

Kapitel 29 Praktikum — 683

Kapitel 30 Probezeit/Einfühlungsverhältnis — 699

Kapitel 31 Prozessbeschäftigung — 713

Kapitel 32 Referendare — 725

Kapitel 33 Rentnerbeschäftigung — **737**

Kapitel 34 Sabbatical — **761**

Kapitel 35 Selbstständige Arbeit — **771**

Kapitel 36 Studentische Aushilfsarbeitsverhältnisse — **791**

Kapitel 37 Teilzeit — **809**

Kapitel 38 Telearbeit — **825**

Kapitel 39 Transferarbeitsverhältnis — **851**

Stichwortverzeichnis — **863**

# Inhalt

Literaturverzeichnis — LI

Abkürzungsverzeichnis — LV

Bearbeiterverzeichnis — LXIII

## Teil 1 Bedeutung — 1

- A. Rahmenbedingungen — 1
- B. Statistische Beispiele — 1
- C. Kategorisierung der Flexibilitätskriterien — 2
  - I. Örtlich — 2
  - II. Zeitlich — 3
  - III. Entgeltbezogen — 3
  - IV. Dispositionsbezogen — 4
  - V. Rechtlich — 5
  - VI. Sonstige — 5

## Teil 2 Grundlagen — 7

- A. Arbeitsrecht — 7
  - I. Bedeutung — 7
  - II. Begrifflichkeiten — 8
    - 1. Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag — 8
    - 2. Arbeitgeber — 10
    - 3. Arbeitnehmer — 11
- B. Steuerrecht — 13
  - I. Bedeutung — 13
  - II. Begrifflichkeiten — 13
    - 1. Arbeitgeber — 13
    - 2. Arbeitnehmer — 16
      - a) Begriff — 16
      - b) Steuerpflicht — 17
      - c) Lohnsteuer — 18
    - 3. Arbeitslohn — 19
  - III. Pflichten des Arbeitgebers — 21
    - 1. Melde- und Aufzeichnungspflichten — 21
    - 2. Korrektur der Lohnsteuer — 23
    - 3. Lohnsteuerjahresausgleich — 24
    - 4. Lohnsteuer-Außenprüfung — 24
- C. Sozialversicherungsrecht — 25
  - I. Bedeutung — 25
  - II. Begrifflichkeiten — 26
    - 1. Beschäftigungsverhältnis — 26

- 2. Arbeitsentgelt — **27**
- 3. Höhe des Entgelts — **30**
- 4. Sozialversicherungspflicht — **30**
- 5. SV-Entgeltverordnung — **31**
- III. Berechnung und Abführung der Beiträge — **32**
  - 1. Gehaltsabrechnung — **32**
  - 2. Beitragsbemessungsgrenzen — **33**
  - 3. Beitragssätze — **33**
  - 4. Fälligkeit der Beiträge — **34**
  - 5. Zu Unrecht gezahlte Beiträge — **35**
- IV. Pflichten des Arbeitgebers — **36**
  - 1. Melde- und Aufzeichnungspflichten — **36**
  - 2. Betriebsprüfung — **38**

### **Teil 3 Erscheinungsformen im Unternehmen — 39**

#### **Kapitel 1 Altersteilzeit — 39**

##### **A. Arbeitsrecht — 39**

- I. Einleitung — **39**
- II. Grundsätze — **40**
  - 1. Voraussetzungen Altersteilzeit — **40**
  - 2. Altersteilzeitverhältnis — **40**
    - a) Anspruch auf Vertragsabschluss — **40**
    - b) Inhalt und Form — **42**
    - c) Kein Zwang zum Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses — **43**
    - d) Ruhen und Erlöschen des Anspruchs — **43**
  - 3. Ausgestaltungsmöglichkeiten — **44**
    - a) Gleichmäßige Verteilung — **44**
    - b) Arbeit und Freistellung in regelmäßigem Wechsel — **44**
    - c) Blockmodell — **45**
    - d) Dauer — **46**
  - 4. Gesamtentgeltleistungen des Arbeitgebers — **47**
  - 5. Beendigung/Streitigkeiten — **48**
    - a) Reguläre Beendigung — **48**
    - b) Störfälle — **48**
    - c) Insolvenzsicherung — **50**
    - d) Rechtsweg — **51**
  - 6. Betriebsverfassungsrechtliche/tarifliche Aspekte — **51**
    - a) Betriebsverfassungsrecht — **51**
    - b) Tarifvertragsrecht — **52**
- III. Langzeitkonten einschließlich Altersteilzeit — **53**
- IV. Checkliste zur Vertragsgestaltung — **54**

- B. Steuerrecht — **54**
  - I. Steuerfreiheit im Rahmen der Altersteilzeit — **54**
    - 1. Voraussetzungen der Steuerfreiheit von Aufstockungsbeträgen — **55**
      - a) Begriff des Regelarbeitsentgelts — **56**
      - b) Steuerfreiheit bei Aufstockung über gesetzliche Mindestbeträge — **57**
    - 2. Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge — **58**
    - 3. Zahlungen nach § 187a SGB VI — **59**
    - 4. Zuschläge für Aufstockung nach Beamtenrecht — **60**
  - II. Verfahrensrechtliche Aspekte — **60**
  - III. Steuerrechtliche Behandlung von Blockmodellen — **60**
    - 1. Steuerfreiheit des Aufstockungsbetrages bei Störfällen — **61**
    - 2. Gewährung von Sachbezügen als Aufstockungsbetrag im Blockmodell (Überlassung eines Firmenwagens) — **62**
    - 3. Steuerrechtliche Behandlung der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit — **63**
    - 4. Arbeitslohnrückzahlung bei rückwirkender Inanspruchnahme von Altersteilzeit — **64**
- C. Sozialversicherungsrecht — **65**
  - I. Checkliste Altersteilzeitarbeit — **65**
  - II. Sozialversicherungspflicht in der Altersteilzeit — **66**
    - 1. Versicherungspflicht in allen Zweigen — **66**
    - 2. Krankenversicherung — **66**
  - III. Regelarbeitsentgelt aus beitragsrechtlicher Sicht — **67**
    - 1. Grundsatz — **67**
    - 2. Festsetzung des Regelarbeitsentgelts — **67**
  - IV. Mehrarbeit — **67**
  - V. Nebenbeschäftigung — **68**
  - VI. Altersteilzeitarbeit bei Auslandstätigkeit bzw. Auslandsaufenthalt — **68**
  - VII. Altersteilzeitarbeit und Arbeitsunfähigkeit — **69**
    - 1. Arbeitsunfähigkeit zu Beginn der Altersteilzeitarbeit — **69**
    - 2. Arbeitsunfähigkeit während Altersteilzeitarbeit — **69**
    - 3. Altersteilzeitarbeit und Erwerbsminderungsrente — **69**
      - a) Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung — **69**
      - b) Rente wegen voller Erwerbsminderung — **70**
  - VIII. Beschäftigungsverhältnis in der Altersteilzeitarbeit — **71**
  - IX. Störfälle — **71**
  - X. Altersteilzeitarbeit und Insolvenz — **72**
    - 1. Insolvenz in der Arbeitsphase — **72**
    - 2. Insolvenz in der Freistellungsphase — **72**

**Kapitel 2 Arbeit auf Abruf — 73**

**A. Arbeitsrecht — 73**

**I. Bedeutung für die Praxis — 73**

**II. Grundsätze — 75**

**1. Personenkreis — 75**

**2. Formerfordernis — 75**

**3. Arbeitszeit — 76**

**a) Mindestarbeitszeitvolumen — 76**

**b) Tägliche Mindestarbeitszeit — 79**

**4. Ankündigungsfrist — 80**

**a) Gesetzliche Ankündigungsfrist — 80**

**b) Verkürzung Ankündigungsfrist — 82**

**5. Beschäftigungspflicht und Annahmeverzug — 82**

**6. Überstunden — 83**

**7. Entgelt — 84**

**a) Höhe Arbeitsvergütung und Annahmeverzugslohn — 84**

**b) Besondere Zuschläge und Sondervergütung — 85**

**c) Mehrarbeitsvergütung — 85**

**d) Feiertagsvergütung — 85**

**e) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall — 87**

**f) Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung — 87**

**8. Urlaub — 88**

**9. Einschränkung des Direktionsrechts — 90**

**III. Arbeitsvertragliche Gestaltung — 90**

**IV. Mitbestimmung des Betriebsrates — 91**

**B. Steuerrecht — 91**

**C. Sozialversicherungsrecht — 92**

**Kapitel 3 Arbeitnehmerüberlassung — 93**

**A. Arbeitsrecht — 93**

**I. Bedeutung für die Praxis — 93**

**1. Begriffsbestimmung — 93**

**2. Rechtliche Historie bis zum 30.10.2011 — 93**

**3. Interessenlagen bei der Arbeitnehmerüberlassung — 94**

**4. Statistik und Praxisbedeutung — 95**

**II. Gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerüberlassung ab dem 1.12.2011 — 95**

**1. Wirtschaftliche Tätigkeit — 96**

**2. Vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung — 96**

**a) Gelegentliche Überlassung — 97**

**b) Gleichstellung der Leiharbeitnehmer — 98**

**c) Informationspflicht des Entleihers — 98**

**d) Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen — 99**

- III. Abgrenzung des Anwendungsbereichs des AÜG — 99
    - 1. Werkvertrag — 99
    - 2. Dienst- oder Geschäftsbesorgungsvertrag — 101
    - 3. Andere Formen des Personaleinsatzes bei Dritten — 101
  - IV. Rechte und Pflichten der Beteiligten — 102
    - 1. Verhältnis zwischen Verleiher und Entleiher
      - Arbeitnehmerüberlassungsvertrag — 102
      - a) Form und Inhalt — 102
      - b) Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit — 103
      - c) Gegenseitige Rechte und Pflichten — 103
    - 2. Verhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer — 104
      - a) Individualarbeitsrecht — 104
      - b) Betriebsverfassungsrecht — 105
    - 3. Verhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer — 106
  - V. Ordnungswidrigkeiten — 108
    - 1. Ordnungswidrigkeiten des Entleihers — 109
    - 2. Ordnungswidrigkeiten des Verleihers — 109
  - B. Steuerrecht — 110
    - I. Allgemeines — 110
    - II. Verleiher als Arbeitgeber — 110
      - 1. Inländischer Verleiher — 110
      - 2. Ausländischer Verleiher — 110
    - III. Haftung des Entleihers für die Lohnsteuer — 111
      - 1. Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung — 111
      - 2. Rechtsfolgen der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung — 112
      - 3. Besonderheiten im Baugewerbe — 112
      - 4. Reichweite der gesamtschuldnerischen Haftung — 113
      - 5. Arbeitslohn Dritter (Entleiher) — 113
    - IV. Regelmäßige Arbeitsstätte des Leiharbeitnehmers — 114
    - V. Keine Tariffähigkeit und die Folgen daraus — 115
  - C. Sozialversicherungsrecht — 116
    - I. Verleiher als Arbeitgeber — 116
    - II. Haftung des Entleihers für Sozialversicherung — 116
    - III. Meldewesen — 117
- Kapitel 4 Aufsichtsratsmandat — 119
- A. Arbeitsrecht — 119
    - I. Bedeutung für die Praxis — 119
    - II. Verhältnis Aufsichtsratsmandat und Arbeitsverhältnis — 120
    - III. Behinderungs- und Benachteiligungsverbot — 120
    - IV. Direktionsrecht — 121
    - V. Aufsichtsratsvergütung — 122
      - 1. Vergütungsgrundsätze — 122

- a) Vergütung gemäß Satzung oder  
Gesellschafterbeschluss — **122**
    - b) Vergütung gemäß Dienst- oder Werkvertrag — **122**
    - c) Vergütung aus Arbeitsverhältnis — **124**
  - 2. Aufwendungsersatz — **125**
  - 3. Darlehensgewährung — **126**
  - 4. Annahme von Geschenken — **127**
  - VI. Freistellung — **127**
  - VII. Überstunden — **128**
  - VIII. Schulungen — **128**
  - IX. Arbeitskampf — **129**
  - X. Kündigungsschutz — **130**
  - XI. Altersteilzeit — **131**
  - XII. Arbeitnehmervertreter im Konzern — **132**
    - 1. Konzernbelegschaft — **132**
    - 2. Konzernzurechnung — **133**
  - XIII. Rechtsstellung von Gewerkschaftsvertretern — **134**
  - B. Steuerrecht — **134**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **134**
    - II. Einkommensteuerliche Aspekte — **135**
      - 1. In Deutschland wohnhafte Aufsichtsräte inländischer  
Unternehmen — **135**
      - 2. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat — **136**
      - 3. Im Ausland wohnhafte Aufsichtsräte inländischer  
Unternehmen — **136**
    - III. Steuerabzug durch das Unternehmen — **137**
      - 1. Grundlagen — **137**
      - 2. Aufzeichnungsverpflichtungen — **137**
      - 3. Bruttobesteuerung — **138**
      - 4. Abzug von Betriebsausgaben (Nettobesteuerung) — **138**
    - IV. Umsatzsteuerliche Aspekte — **139**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **139**
- Kapitel 5 Aushilfen — **141**
- A. Arbeitsrecht — **141**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **141**
    - II. Vertragliche Ausgestaltung eines Aushilfsarbeitsverhältnisses — **142**
      - 1. Nachweispflicht — **142**
      - 2. Befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis — **143**
        - a) § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG — **143**
          - aa) Vorübergehender betrieblicher Bedarf an der  
Arbeitsleistung — **143**
          - bb) Projektbefristung — **144**

- b) § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG — **145**
      - c) § 14 Abs. 2 TzBfG — **147**
    - 3. Unbefristetes Aushilfsarbeitsverhältnis — **147**
    - 4. Arbeit auf Abruf — **148**
    - 5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall — **148**
    - 6. Urlaubsansprüche — **149**
    - 7. Beendigung des Aushilfsverhältnisses/Kündigungsschutz — **149**
    - 8. Anspruch auf ein Zeugnis — **149**
  - III. Betriebsverfassungsrecht — **150**
    - 1. Berücksichtigung von Aushilfskräften bei der erstmaligen Einrichtung eines Betriebsrats — **150**
    - 2. Aktives Wahlrecht und passives Wahlrecht von Aushilfskräften — **150**
- B. Steuerrecht — **151**
  - I. Entscheidungsrecht des Arbeitgebers — **152**
  - II. Pauschalierungsvoraussetzungen für Aushilfskräfte — **152**
    - 1. Kurzfristige Beschäftigung — **152**
    - 2. Durchschnittlicher Arbeitslohn je Arbeitstag — **153**
    - 3. Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt — **153**
    - 4. Durchschnittlicher Stundenlohn — **154**
    - 5. Keine pauschalierungsfähige Nebentätigkeit bei demselben Arbeitgeber — **155**
  - III. Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer — **155**
  - IV. Aufzeichnungs- und andere Arbeitgeberpflichten — **155**
  - V. Rechtsfolgen — **156**
    - 1. Pauschalierung der Lohnsteuer — **156**
    - 2. Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers — **156**
    - 3. Aushilfen in der Land- und Forstwirtschaft — **156**
  - VI. Übersicht — **157**
- C. Sozialversicherungsrecht — **157**
  - I. Allgemeines — **157**
  - II. Versicherungsrechtliche Regelung — **158**
    - 1. Zeitgeringfügigkeit — **158**
    - 2. Zwei Monate oder 50 Arbeitstage — **160**
    - 3. Ausschluss der Zeitgeringfügigkeit wegen Berufsmäßigkeit — **161**
    - 4. Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 2 SGB IV) — **163**
    - 5. Abgrenzung zur geringfügig entlohnten Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV — **165**
    - 6. Überschreiten der Zeitgrenzen — **165**
  - III. Beitragsrechtliche Regelungen — **167**

1. Kranken- und Pflege- und Arbeitslosenversicherung — **167**
  2. Rentenversicherung — **167**
  3. Unfallversicherung — **168**
  4. Umlagepflicht des Arbeitgebers für kurzfristige Beschäftigte — **168**
    - a) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall — **168**
    - b) Mutterschaftsleistungen — **168**
    - c) Insolvenzgeldumlage — **168**
  5. Meldungen — **169**
- Kapitel 6 Außendienstmitarbeiter — **171**
- A. Arbeitsrecht — **171**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **171**
    - II. Arbeitsrechtliche Aspekte — **172**
      1. Arbeitsvertrag — **172**
        - a) Tätigkeitsbeschreibung — **172**
        - b) Arbeitsort — **172**
        - c) Arbeitszeit — **173**
        - d) Dienstwagen — **173**
        - e) Vergütung — **177**
        - f) Spesen — **177**
        - g) Weitere Regelungen — **177**
      2. Betriebliche Altersversorgung — **178**
      3. Schutzvorschriften — **178**
      4. Gerichtsstand — **179**
    - III. Betriebsverfassungsrecht — **180**
    - IV. Kontrollmöglichkeiten — **180**
      1. Tätigkeitsbericht — **181**
      2. Leistungskontrolle durch technische Mittel, insbesondere durch EDV — **181**
      3. Kontroll-Fahrten — **182**
      4. Kontrolle unter Einsatz von Detektiven — **182**
      5. Veröffentlichung von sog. „Rennerlisten“ — **183**
  - B. Steuerrecht — **183**
    - I. Allgemeines — **183**
    - II. Lohnsteuerliche Konsequenzen bei Vorliegen einer regelmäßigen Arbeitsstätte — **184**
    - III. Steuerfreier Reisekostenersatz bei Auswärtstätigkeit — **187**
    - IV. Behandlung von Sonderzahlungen — **189**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **190**
    - I. Allgemeines — **190**
      1. Abgrenzung zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung — **190**

- 2. Abgrenzungskriterien — **190**
  - II. Beitragspflicht — **191**
    - 1. Provisionen — **191**
    - 2. Beitragsrechtliches Entgelt bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses — **191**
      - a) Beitragspflicht bei Nachzahlungen — **191**
      - b) Beitragsrechtliche Behandlung von Abfindungen bei Außendienstmitarbeitern — **192**
      - c) Beitragsrechtliche Behandlung von Aufwandsentschädigungen bei Außendienstmitarbeitern — **193**
- Kapitel 7 Befristung — **195**
- A. Arbeitsrecht — **195**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **195**
    - II. Befristung — **195**
      - 1. Zeitbefristung — **195**
        - a) Befristungsdauer — **195**
        - b) Anschlussverbot — **196**
        - c) Verlängerung — **197**
        - d) Tariföffnungsklausel — **198**
        - e) Sonderregelung für Unternehmensneugründungen — **198**
      - 2. Sachgrundbefristung — **198**
        - a) Kongruenz zwischen Vertragsdauer und Befristungsgrund — **199**
        - b) Sachgründe — **199**
          - aa) Vorübergehender betrieblicher Bedarf — **200**
          - bb) Erstbeschäftigung — **201**
          - cc) Vertretung — **201**
          - dd) Erprobung — **203**
          - ee) Gründe in der Person des Arbeitnehmers — **204**
          - ff) Gerichtlicher Vergleich — **205**
          - gg) Sonstige Gründe — **206**
      - 3. Schriftform — **207**
    - III. Befristung von älteren Arbeitnehmern — **208**
  - B. Steuerrecht — **210**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **210**
    - I. Allgemeines — **210**
    - II. Beitragspflicht — **210**
    - III. Meldewesen — **210**
- Kapitel 8 Datenschutzbeauftragter — **211**
- A. Arbeitsrecht — **211**
    - I. Regulatorischer Rahmen — **211**
      - 1. Pflicht zur Bestellung — **211**

- 2. Aufgaben — **211**
  - 3. Stellung — **212**
  - II. Bedeutung für die Praxis — **212**
    - 1. Wahlmöglichkeit — **212**
    - 2. Personelle Voraussetzungen — **212**
    - 3. Interner Datenschutzbeauftragter — **213**
      - a) Trennung vom Beschäftigtenverhältnis — **213**
      - b) Interessenkonflikte — **213**
      - c) Widerruf — **214**
      - d) Kündigungsschutz — **214**
    - 4. Externer Datenschutzbeauftragter — **215**
  - B. Steuerrecht — **216**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **216**
- Kapitel 9 Ehrenamt — 217**
- A. Arbeitsrecht — **217**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **217**
      - 1. Nutzen — **217**
      - 2. Begriffsbestimmungen und Abgrenzung — **218**
      - 3. In der Praxis auftretende Fallgruppen — **219**
    - II. Arbeitnehmer mit (freiwilligem) Ehrenamt — **219**
      - 1. Freistellung und Vergütung — **220**
        - a) Privates Ehrenamt — **220**
        - b) Öffentliches Ehrenamt — **222**
        - c) Betriebliches Ehrenamt — **223**
      - 2. Kündigung wegen ehrenamtlicher Tätigkeit — **224**
        - a) Privates Ehrenamt — **224**
        - b) Besonderer Kündigungsschutz — **225**
      - 3. Verbot der ehrenamtlichen Tätigkeit — **225**
    - III. Beschäftigung eines Ehrenamtlichen — **226**
      - 1. Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis — **226**
      - 2. Bundesfreiwilligendienst — **229**
      - 3. Zeugnis — **229**
      - 4. Mitbestimmungsrechte — **230**
    - IV. Verpflichtung zu ehrenamtlicher Tätigkeit — **230**
      - 1. Regelungen im Arbeitsvertrag — **230**
      - 2. Regelungen im Gesetz — **230**
  - B. Steuerrecht — **231**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **231**
    - II. Steuerliche Behandlung von Aufwandsentschädigungen — **231**
    - III. Abgrenzung zu anderen Einkunftsarten — **232**
      - 1. Allgemeines — **232**

- 2. Nebenberufliche ehrenamtliche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber — 232
- 3. Nebenberufliche ehrenamtliche Tätigkeit bei einem fremden Arbeitgeber — 233
- IV. Behandlung von Tätigkeitsvergütungen und Ersatz von Auslagen und Aufwendungen — 233
- V. Freibeträge — 234
- C. Sozialversicherungsrecht — 235
- Kapitel 10 Ein-Euro-Jobber — 237
- A. Arbeitsrecht — 237
- I. Einleitung — 237
- II. Ein-Euro-Job Rechtsverhältnis — 238
- 1. Begründung des Rechtsverhältnisses — 238
- a) Rechtsbegründungsakt — 238
- b) Beteiligte — 239
- 2. Inhalt des Rechtsverhältnisses — 239
- a) Tätigkeit — 239
- b) Umfang und Dauer — 241
- c) Arbeitnehmerstatus — 242
- d) Betriebsverfassungsrecht — 243
- e) Arbeitnehmerschutzvorschriften, Urlaubsregelung — 244
- f) Haftung — 244
- g) Sanktionsmaßnahmen — 245
- 3. Beendigung des Rechtsverhältnisses — 245
- III. Prozessuales — 245
- B. Steuerrecht — 247
- I. Kein steuerrechtliches Arbeitsverhältnis — 247
- II. Mehraufwandentschädigung (§ 16d SGB II) — 247
- C. Sozialversicherungsrecht — 247
- I. Beschäftigungsverhältnis — 247
- II. Mehraufwandsentschädigung — 247
- Kapitel 11 Elternzeit — 249
- A. Arbeitsrecht — 249
- I. Bedeutung für die Praxis — 249
- II. Anspruchsberechtigte — 250
- III. Elternzeitananspruch — 251
- 1. Dauer und Verteilung — 251
- 2. Erklärung zur Inanspruchnahme — 253
- a) Erklärungsinhalt — 253
- b) Form — 255
- c) Frist — 255
- 3. Verkürzung und Verlängerung — 256

- a) Zustimmungspflicht — **256**
- b) Verkürzung — **256**
- c) Verlängerung — **257**
- IV. Teilzeitbeschäftigungsanspruch — **257**
  - 1. Grundsätze — **258**
  - 2. Vereinbarungslösung — **259**
  - 3. Einseitiges Verfahren — **260**
    - a) Anspruchsvoraussetzungen — **260**
      - aa) Mindestarbeitnehmerzahl — **260**
      - bb) Wartezeit — **261**
      - cc) Mindestlaufzeit und Mindestumfang — **261**
      - dd) Entgegenstehen dringend betrieblicher Gründe — **261**
      - ee) Form und Frist — **262**
    - b) Antrag — **262**
  - 4. Anderer Arbeitgeber — **263**
- V. Urlaub — **264**
- VI. Krankheit — **266**
- VII. Betriebliche Altersversorgung — **266**
- VIII. Sonderzuwendungen — **266**
- IX. Kündigung — **267**
- X. Befristete Vertretung — **269**
  - 1. Befristungsabrede — **269**
  - 2. Kündigungsrecht — **270**
- XI. Betriebsverfassungsrecht — **270**
- B. Steuerrecht — **271**
  - I. Arbeitgeberpflichten während der Elternzeit — **272**
    - 1. Bescheinigung der Höhe des Arbeitslohnes — **272**
    - 2. Lohnsteuerabzug bei Gewährung von Sachlohn während der Elternzeit — **272**
  - II. Praktische Hinweise zur Elternzeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer — **273**
    - 1. Optimierungsmöglichkeiten hinsichtlich des Nettogehalts — **273**
      - a) Steuerklassenwechsel beeinflusst Elterngeldanspruch — **273**
      - b) Zahlungen zur Altersvorsorge — **273**
      - c) Gehaltszuschläge — **274**
    - 2. Progressionsvorbehalt — **274**
    - 3. Doppelte Haushaltsführung während der Elternzeit — **274**
    - 4. Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit — **275**
- C. Sozialversicherungsrecht — **275**

- I. Inanspruchnahme von Elternzeit ohne die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung — **275**
    - 1. Kranken- und Pflegeversicherung — **275**
    - 2. Arbeitslosenversicherung — **276**
      - a) Versicherungspflicht während der Elternzeit — **276**
      - b) Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld — **276**
    - 3. Rentenversicherung — **277**
    - 4. Unfallversicherung — **278**
  - II. Inanspruchnahme von Elternzeit unter Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung — **279**
    - 1. Kranken- und Pflegeversicherung — **279**
    - 2. Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung — **279**
- Kapitel 12 Entsendung — 281**
- A. Arbeitsrecht — **281**
    - I. Einleitung — **281**
      - 1. Begrifflichkeiten — **281**
      - 2. Überlegungen im Vorfeld/Vorbereitung — **283**
      - 3. Visa, Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsgenehmigung — **286**
    - II. Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland — **286**
      - 1. Vertragliche Grundlagen — **286**
        - a) Abschluss einer Zusatzvereinbarung für Auslandseinsatz (Entsendevereinbarung) — **287**
        - b) Versetzung für die Dauer des Auslandseinsatzes — **288**
        - c) Einstellung zum Zwecke der Entsendung — **288**
      - 2. Rechtswahl/IPR — **289**
        - a) Regelungen für Altverträge — **289**
        - b) Regelungen für Neuverträge — **290**
      - 3. Gerichtsstand, Gerichtsbarkeit, Gerichtsstandsvereinbarungen — **290**
      - 4. Direktionsrecht und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers — **291**
      - 5. Störungen der Entsendung — **292**
        - a) Einsatz in Krisengebieten/Kriegsausbruch — **292**
        - b) Naturkatastrophe — **294**
        - c) Krankheit — **294**
        - d) Rückrufpflichten/-kosten — **294**
      - 6. Beendigung der Entsendung/des Zusatzvertrages — **295**
        - a) Kündigung — **295**
        - b) Abschluss eines Aufhebungsvertrages — **296**
        - c) Befristung — **297**
        - d) Rückruf — **297**
      - 7. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen — **298**

- a) Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes — **298**
- b) Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten — **299**
- c) Leitender Angestellter — **300**
- 8. Regelung der betrieblichen Altersversorgung — **300**
- III. Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland — **301**
  - 1. Arten von Aufenthaltstiteln — **302**
  - 2. Geschäftsreise — **303**
    - a) Visumpflichtige Staatsangehörige — **303**
    - b) Nichtvisumpflichtige Staatsangehörige — **303**
    - c) Staatsangehörige aus EU Mitgliedstaaten — **304**
  - 3. Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland — **304**
    - a) Grundsatz Genehmigungspflicht — **304**
      - aa) Genehmigungsverfahren mit Visum — **304**
      - bb) Genehmigungsverfahren ohne Visum — **305**
    - b) Wichtige Ausnahmeregelungen – Konzerninterne Weiterbildung — **306**
    - c) Einzelne Arbeitsgenehmigungsverfahren von Drittstaatlern — **306**
      - aa) Internationaler Personalaustausch nach § 31 Nr. 1 BeschV — **307**
      - bb) Auslandsprojekte nach § 31 Nr. 2 BeschV — **307**
      - cc) Verfahren für Fachkräfte nach § 27 Nr. 1 BeschV — **308**
      - dd) Verfahren für Fachkräfte nach § 27 Nr. 2 BeschV — **308**
      - ee) Verfahren für Fachkräfte nach § 27 Nr. 3 BeschV — **308**
      - ff) Verfahren für leitende Anstellte und Spezialisten nach § 28 Nr. 1 BeschV — **308**
      - gg) Verfahren für privilegierte Staatsangehörige nach § 34 BeschV — **309**
      - hh) Verfahren für Führungskräfte nach § 4 Nr. 1 BeschV — **309**
      - ii) Verfahren für Führungskräfte nach § 4 Nr. 2 BeschV — **310**
      - jj) Verfahren für Führungskräfte nach § 4 Nr. 3 BeschV — **310**
      - kk) Verfahren für Führungskräfte nach § 4 Nr. 4 BeschV — **310**
      - ll) Niederlassungserlaubnis — **311**
      - mm) Verfahren für Staatsangehörige aus EU Mitgliedstaaten — **311**
  - 4. Auslaufen von Aufenthaltstiteln — **312**

5. Sanktionen bei illegaler Beschäftigung — 312
  6. Anwendbares Recht — 313
  7. Problemstellungen in der Praxis (Gleichbehandlungsgrundsatz, AGG-Tatbestände, Anpassungsschwierigkeiten) — 313
  8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses — 315
    - a) Beendigung durch Fristablauf — 315
    - b) Beendigung durch Aufhebungsvertrag — 315
    - c) Beendigung durch Kündigung — 315
  9. Tarifrrechtliche Problemstellungen — 316
  10. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen — 317
  11. Arbeitsschutzgesetze und Arbeitnehmer-Entsendegesetz — 317
- B. Steuerrecht — 318**
- I. Wirtschaftlicher Arbeitgeber — 318
    1. Arbeitgeberbegriff im Lohnsteuerrecht — 318
    2. Arbeitgeberbegriff nach DBA — 319
  - II. Freistellung vom Lohnsteuerabzug — 320
    1. Doppelbesteuerungsabkommen DBA — 320
      - a) Besteuerung des Arbeitslohnes — 321
      - b) Aufteilung des Arbeitslohnes — 323
      - c) Lohnsteuerabzug und Freistellungsbescheinigung — 324
    2. Auslandstätigkeitserlass — 325
      - a) Freistellung des Arbeitslohns bei Entsendung in Nicht-DBA-Staaten — 325
      - b) Lohnsteuerabzug und Freistellungsbescheinigung — 325
  - III. Lohnsteuer bei beschränkter Steuerpflicht des Arbeitnehmers — 326
    1. Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne Wohnsitz in Deutschland — 326
    2. Auswirkungen auf den Lohnsteuerabzug — 326
    3. Besonderheit bei Arbeitnehmern eines ausländischen Arbeitgebers — 327
  - IV. Behandlung von Sonderzahlungen — 327
    1. Behandlung von Aktienoptionen im Entsendungsfall — 327
    2. Boni, Abfindungen und weitere Sonderzahlungen — 329
      - a) Boni — 329
      - b) Abfindungen — 329
      - c) Betriebliche Altersvorsorge — 330
- C. Sozialversicherungsrecht — 331**
- I. Allgemeines — 331
  - II. Vertragsloses Ausland — 332
    1. Allgemeines — 332
    2. Ausstrahlung — 332
      - a) Voraussetzungen einer Ausstrahlung — 333

- b) Entsendung — **333**
  - c) Inländisches Beschäftigungsverhältnis — **333**
  - d) Weiterbelastung des Arbeitsentgeltes — **334**
  - e) Kurzzeitige Entsendungen — **334**
  - f) Rumpfarbeitsverhältnis — **335**
  - g) Weisungsrecht — **335**
  - h) Zeitliche Befristung der Entsendung — **336**
    - aa) Befristung durch Vertrag — **336**
    - bb) Befristung durch die Eigenart der Beschäftigung — **337**
  - i) Kettenentsendung — **337**
  - j) Repräsentanzen — **338**
  - k) Ortskräfte — **338**
  - l) Arbeitgeberwechsel während einer Auslandsbeschäftigung — **338**
  - m) Unterbrechung der Entsendung — **339**
  - n) Beendigung einer Ausstrahlung — **339**
  - o) Doppelversicherung — **339**
3. Einstrahlung — **340**
- III. Entsendungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz — **341**
- 1. Allgemeines — **341**
  - 2. EU-Mitgliedstaaten/Schweiz — **341**
    - a) Persönlicher Geltungsbereich — **341**
    - b) Gebietlicher Geltungsbereich — **342**
    - c) Sachlicher Geltungsbereich — **343**
  - 3. Entsendung — **344**
    - a) Entsendung in einen Mitgliedstaat des EWR — **345**
      - aa) Generelle Kriterien — **345**
      - bb) Zeitliche Befristung — **346**
      - cc) Verlängerung der Entsendung — **346**
    - b) Entsendungen in die Mitgliedstaaten der EU/den EWR/die Schweiz — **347**
  - 4. Ausnahmevereinbarungen — **348**
  - 5. Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedstaaten — **350**
    - a) Personen, die in einem Mitgliedstaat wohnen und gewöhnlich sowohl im Wohnstaat als auch in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten für einen Arbeitgeber oder mehrere Arbeitgeber mit Sitz im gleichen Staat beschäftigt sind — **351**
    - b) Personen, die für zwei oder mehrere Arbeitgeber, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben, beschäftigt sind — **352**
    - c) Personen, die für einen Arbeitgeber in zwei oder mehr Mitgliedstaaten beschäftigt sind, nicht aber im Wohnstaat — **353**

- 6. Übergangsregelungen — **354**
- IV. Entsendung in Staaten mit bilateralem Abkommen über soziale Sicherheit — **355**
  - 1. Sachlicher Geltungsbereich — **355**
  - 2. Gebietlicher Geltungsbereich — **356**
  - 3. Entsendungen — **356**
  - 4. Ausnahmevereinbarungen — **357**
- Kapitel 13 Familiäre Mitarbeit — **359**
  - A. Arbeitsrecht — **359**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **359**
    - II. Verschiedene Rechtsgrundlagen — **360**
      - 1. Auf familienrechtlicher Grundlage — **360**
        - a) Voraussetzungen — **360**
        - b) Rechtsfolge — **360**
      - 2. Auf Grundlage eines Arbeitsverhältnisses — **361**
        - a) Voraussetzungen — **361**
        - b) Rechtsfolgen — **363**
      - 3. Auf Grundlage eines Dienstverhältnisses über freie Mitarbeit — **364**
        - a) Voraussetzungen — **364**
        - b) Rechtsfolgen — **364**
      - 4. Auf Grundlage eines Gesellschaftsvertrages — **365**
        - a) Voraussetzungen — **365**
        - b) Rechtsfolgen — **365**
      - 5. Auf Grundlage eines Gefälligkeitsverhältnisses — **365**
  - B. Steuerrecht — **366**
    - I. Angehörige — **366**
    - II. Steuerliche Anerkennung von Beschäftigungsverhältnissen unter Angehörigen — **367**
      - 1. Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten — **367**
        - a) Vorteile der steuerlichen Anerkennung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten — **367**
        - b) Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten — **367**
        - c) Problemfälle bei Gesellschafter-Ehegatten — **369**
      - 2. Beschäftigungsverhältnisse zwischen Eltern und Kindern — **370**
        - a) Kinder als Arbeitnehmer der Eltern — **370**
        - b) Eltern als Arbeitnehmer der Kinder — **370**
      - 3. Beschäftigungsverhältnisse zwischen Geschwistern — **370**
    - III. Praxishinweise — **370**
      - 1. Verfahren zur Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft eines mitarbeitenden Angehörigen — **370**

- 2. Rechtsfolgen — **371**
  - 3. Betriebliche Altersversorgung bei Ehegattendienstverhältnissen — **371**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **372**
    - I. Einleitung — **372**
    - II. Angehörigen-Beschäftigungsverhältnis — **372**
    - III. Rechtssicherheit — **373**
- Kapitel 14 Freelancer — **375**
- A. Arbeitsrecht — **375**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **375**
      - 1. Nutzen — **375**
      - 2. Begriffsbestimmung und typische Merkmale — **376**
        - a) Definition — **376**
        - b) Praktische Erfahrungen — **377**
      - 3. Abgrenzung — **377**
        - a) Freiberufler — **378**
        - b) Arbeitnehmer — **378**
    - II. Scheinvertrag und Scheinselbstständigkeit — **382**
    - III. Betriebsverfassungsrecht — **384**
    - IV. Prozessuales — **385**
  - B. Steuerrecht — **387**
    - I. Allgemeines — **387**
    - II. Abgrenzung zwischen selbstständiger und nichtselbstständiger Tätigkeit — **387**
      - 1. Nichtselbstständige Tätigkeit — **388**
      - 2. Selbstständige Tätigkeit — **389**
      - 3. Praxishinweise — **390**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **391**
    - I. Allgemeines — **391**
    - II. Abgrenzungskriterien zur abhängigen Beschäftigung — **392**
      - 1. Fehlendes Weisungsrecht — **392**
      - 2. Keine Eingliederung in die betriebliche Organisation — **392**
      - 3. Unternehmerrisiko und eigener Kapitaleinsatz — **392**
    - III. Rechtssicherheit durch Statusfeststellungsverfahren — **393**
- Kapitel 15 Freistellung — **395**
- A. Arbeitsrecht — **395**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **395**
    - II. Freistellungsmöglichkeiten — **395**
      - 1. Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers — **396**
      - 2. Freistellungsmöglichkeiten des Arbeitgebers — **398**
        - a) Einvernehmliche Freistellung — **398**

- b) Einseitige (arbeitgeberseitige) Freistellungsanordnung — **401**
      - c) Widerrufliche und unwiderrufliche Freistellungserklärung — **402**
      - d) Urlaubsanrechnung während der Freistellung — **403**
      - e) Annahmeverzugslohn bei Freistellungsanordnung — **404**
      - f) Freistellungsanordnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses — **405**
    - III. Betriebsverfassungsrecht — **407**
  - B. Steuerrecht — **407**
    - I. Allgemeines — **407**
    - II. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses — **408**
    - III. Entlassungsabfindungen — **409**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **410**
    - I. Allgemeines — **410**
    - II. Freistellung in besonderen Fällen — **411**
    - III. Freistellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses — **411**
- Kapitel 16 Grenzgänger — **415**
- A. Arbeitsrecht — **415**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **415**
      - 1. Neun Grenzen — **415**
      - 2. Begriff — **415**
      - 3. Nutzen — **416**
    - II. EU-Grenzgänger — **416**
    - III. EWR/Schweiz — **417**
    - IV. Drittstaaten-Grenzgänger — **417**
  - B. Steuerrecht — **418**
    - I. Zuordnung des Besteuerungsrechts nach DBA — **418**
      - 1. Allgemeines — **418**
      - 2. DBA Frankreich — **418**
      - 3. DBA Österreich — **420**
      - 4. DBA Schweiz — **421**
    - II. Grenzpendler — **422**
    - III. Besonderheiten beim Lohnsteuerabzug — **422**
      - 1. Grenzgänger — **422**
      - 2. Grenzpendler — **423**
    - IV. Einkommensteuerpflicht — **424**
      - 1. Grenzgänger — **424**
      - 2. Grenzpendler — **425**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **425**
    - I. Allgemeines — **425**
    - II. Definition und Abgrenzung innerhalb der EU — **426**

III. Leistungsrechtliche Besonderheiten innerhalb der EU	— 426
Kapitel 17 Hauswirtschaftliches Beschäftigungsverhältnis	— 429
A. Arbeitsrecht	— 429
I. Bedeutung für die Praxis	— 429
1. Hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse im Alltag	— 429
2. Begriff	— 429
3. Risiko Schwarzarbeit	— 430
II. Arbeitsrechtliche Aspekte	— 431
1. Arbeitsvertrag	— 431
2. Betriebsverfassungsrecht	— 433
3. Arbeitsschutz/-sicherheit	— 433
4. Kündigungsschutz/Sonderschutzrechte	— 434
5. Arbeitnehmerhaftung	— 434
6. Einsatz von Ausländern	— 434
7. Einsatz von Kindern und Jugendlichen	— 435
B. Steuerrecht	— 435
I. Haushaltsscheckverfahren	— 435
1. Pauschalversteuerung	— 435
2. Beteiligung von nahen Angehörigen	— 436
3. Zuständigkeit und Verfahren	— 436
II. Tarifbegünstigung	— 436
C. Sozialversicherungsrecht	— 437
I. Allgemeines zur Sozialversicherung	— 437
II. Privathaushalte und geringfügig Beschäftigte gem. § 8a SGB IV	— 438
III. Haushaltsscheckverfahren für in Privathaushalten geringfügig Beschäftigte	— 438
1. Begriff	— 438
2. Inhalt der Meldung	— 438
3. Einzugsermächtigung	— 439
4. Zuständige Einzugsstelle	— 439
IV. Haushaltshilfe als „Sozialleistung“	— 439
V. Beschäftigung von ausländischen Haushaltshilfen in Haushalt mit Pflegebedürftigen	— 440
1. Dauer der Beschäftigung	— 440
2. Zulassung als Haushaltshilfe und Umfang der Tätigkeiten	— 440
3. Versicherungspflicht	— 440
4. Arbeits-/Lohnbedingungen	— 440
5. Bemessungsgrundlage für die zu entrichtenden Beiträge	— 440
6. Beiträge/Meldungen	— 441
Kapitel 18 Home-Office	— 443
A. Arbeitsrecht	— 443

- I. Begriff und Nutzen — **443**
  - II. Home-Office im Arbeitsvertrag — **444**
    - 1. Einführung von Home-Office durch den Arbeitgeber — **444**
    - 2. Umfang des Home-Office — **445**
    - 3. Persönlicher Geltungsbereich — **446**
    - 4. Voraussetzungen der Nutzungsmöglichkeit — **447**
    - 5. Home-Office Arbeitsplatz — **448**
      - a) Eignung von Räumlichkeiten — **448**
      - b) Zustimmung Dritter — **449**
      - c) Zugang des Arbeitgebers und des Betriebsrates — **449**
      - d) Kosten für Einrichtung und Unterhalt des Home-Office Arbeitsplatzes sowie Fahrtkosten — **450**
      - e) Störungen — **450**
      - f) Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz — **451**
    - 6. Arbeitszeit — **451**
      - a) Verteilung der Arbeitszeit — **451**
      - b) Erreichbarkeit im Home-Office — **452**
      - c) Einhaltung Arbeitszeitgesetz — **452**
    - 7. Widerrufsvorbehalt — **453**
  - III. Home-Office-Betriebsvereinbarung — **454**
    - 1. Umfang der Mitbestimmungsrechte — **454**
    - 2. Informationsrechte des Betriebsrates — **455**
  - B. Steuerrecht — **455**
    - I. Bedeutung — **455**
    - II. Vom Arbeitgeber gestellte Arbeitsmittel — **456**
    - III. Qualifikation der Fahrten vom Home-Office zum Betrieb des Arbeitgebers — **456**
      - 1. Allgemeines — **456**
      - 2. Rechtsprechung des BFH — **457**
    - IV. Home-Office als regelmäßige Arbeitsstätte — **457**
      - 1. Überblick — **457**
      - 2. Überlassung einer Dienstwohnung mit Home-Office — **458**
      - 3. Anmietung des Home-Office durch den Arbeitgeber — **458**
        - a) Qualifikation der Mieteinnahmen — **458**
        - b) Vermietetes Home-Office als regelmäßige Arbeitsstätte — **459**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **460**
- Kapitel 19 Interimsmanager — **461**
- A. Arbeitsrecht — **461**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **461**
      - 1. Ausgangssituation und Begriffsbestimmung — **461**
      - 2. Abgrenzung von der Unternehmensberatung — **462**

- 3. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung — **462**
  - II. Interimsmanager als Organe — **463**
    - 1. Bestellung zum Organ — **463**
    - 2. Beendigung der Organstellung — **464**
    - 3. Anstellungsvertrag des Organs — **465**
  - III. Interimsmanager auf zweiter Führungsebene — **467**
  - IV. Vermittlung des Interimsmanagers durch eine Agentur — **468**
  - V. Kosten des Einsatzes — **469**
  - B. Steuerrecht — **470**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **470**
    - II. Tätigkeitsgebiet des Interimsmanagers — **470**
      - 1. Frage der selbstständigen oder einer nichtselbstständigen Tätigkeit — **470**
      - 2. Möglichkeiten der Feststellung einer selbstständigen oder einer nichtselbstständigen Tätigkeit — **471**
      - 3. Gesellschafter-Geschäftsführer: Arbeitnehmer oder Selbstständiger? — **471**
      - 4. Vermittlung über eine Personaldienstleistung — **472**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **472**
    - I. Einleitung — **472**
    - II. Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit — **472**
    - III. Rechtssicherheit — **472**
- Kapitel 20 Job-Sharing — **475**
- A. Arbeitsrecht — **475**
    - I. Definition und Bedeutung für die Praxis — **475**
    - II. Rechtsbeziehungen — **477**
      - 1. Job-Sharing-Vertrag — **477**
        - a) Begründung — **477**
        - b) Formelle Voraussetzungen — **477**
        - c) Tätigkeit und Arbeitsvolumen — **477**
        - d) Vergütungsanspruch — **478**
        - e) Individuelle Arbeitszeit — **479**
        - f) Vertretungsverpflichtung — **480**
          - aa) Voraussetzungen eines Vertretungsfalls — **480**
          - bb) Zustimmung zur Vertretung gem. § 13 Abs. 1 S. 2 TzBfG — **480**
          - cc) Dringendes betriebliches Erfordernis gem. § 13 Abs. 1 S. 3 TzBfG — **481**
        - g) Urlaubsanspruch — **482**
    - III. Kündigungsschutz — **482**
    - IV. Tarifvertrag — **482**
    - V. Checkliste — **483**

- B. Steuerrecht — **483**
    - I. Aufteilung eines Arbeitsverhältnisses — **483**
      - 1. Allgemeines — **483**
      - 2. Geringfügig Beschäftigte — **484**
      - 3. Teilzeitkräfte — **484**
    - II. Praktische Hinweise — **484**
      - 1. Steuerklassenwahl bei Eheleuten — **484**
      - 2. Möglichkeit der Verknüpfung einer Teilzeitstelle mit einer geringfügigen Beschäftigung — **485**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **485**
- Kapitel 21 Künstlersozialversicherung — **487**
- A. Arbeitsrecht — **487**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **487**
    - II. Finanzierung — **488**
    - III. Verbot der Abwälzung der Künstlersozialabgabe — **488**
  - B. Steuerrecht — **488**
    - I. Steuerrechtliche Behandlung von Künstlern — **488**
      - 1. Nutzen — **488**
      - 2. Abgrenzung von selbstständiger und nichtselbstständiger Tätigkeit — **489**
        - a) Tätigkeit bei Theaterunternehmen — **489**
          - aa) Spielzeitverpflichtete Künstler — **489**
          - bb) Gastspielverpflichtete Künstler — **489**
        - b) Tätigkeit bei Kulturorchestern — **490**
        - c) Tätigkeit bei Hörfunk und Fernsehen — **490**
        - d) Tätigkeit bei Film- und Fernsehproduktionen — **491**
        - e) Musiker — **492**
      - 3. Lohnsteuerabzug bei nichtselbstständigen Künstlern — **492**
        - a) Allgemeines — **492**
        - b) Besonderheiten im Lohnsteuerabzug bei Künstlern — **492**
          - aa) Erweiterter Lohnzahlungszeitraum — **492**
          - bb) Verlängerung des Lohnzahlungszeitraums auf einen Monat — **493**
          - cc) Permanente Lohnabrechnung — **493**
          - dd) Permanenter Lohnsteuer-Jahresausgleich — **493**
    - II. Praktische Hinweise — **493**
      - 1. Maßgeblichkeit der Vertragsgestaltung und tatsächlichen Ausführung — **493**
      - 2. Steuerfreibetrag für nebenberuflich tätige Künstler bei gemeinnützigen Organisationen — **494**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **494**

- I. Einleitung — **494**
- II. Abgabepflichtige Unternehmen — **495**
  - 1. Typische Verwerter — **495**
    - a) Verlage, Presseagenturen und Bilderdienste (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KSVG) — **495**
    - b) Theater, wobei Filmtheater ausgenommen sind (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 KSVG) — **495**
    - c) Orchester (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 KSVG) — **496**
    - d) Theater-, Konzert- und Gastspieldirektionen sowie sonstige Unternehmen (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 KSVG) — **496**
    - e) Rundfunk und Fernsehen (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 KSVG) — **496**
    - f) Hersteller von bespielten Bild- und Tonträgern (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 KSVG) — **496**
    - g) Galerien und Kunsthandel (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 KSVG) — **496**
    - h) Werbung und Öffentlichkeitsarbeit für Dritte (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 KSVG) — **496**
    - i) Varieté- und Zirkusunternehmen (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 8 KSVG) — **497**
    - j) Museen — **497**
    - k) Aus- und Fortbildungseinrichtungen für künstlerische oder publizistische Tätigkeiten (§ 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 KSVG) — **497**
  - 2. Eigenwerber — **497**
    - a) Beispiele für Eigenwerbung und Öffentlichkeitsarbeit — **497**
    - b) Regelmäßige Auftragserteilung — **498**
  - 3. Generalklausel — **498**
    - a) Sonderfall für Veranstaltungen — **498**
    - b) Sonderregelung für Musikvereine — **498**
  - 4. Privatpersonen und Endverbraucher — **499**
- III. Abgabepflichtige Leistungen an Auftragnehmer — **499**
  - 1. Natürliche Personen — **499**
  - 2. Kapitalgesellschaften — **499**
- IV. Künstler und Publizisten im Sinne des KSVG — **499**
  - 1. Künstler — **499**
  - 2. Publizist — **500**
  - 3. Sonderfall Webdesigner — **500**
  - 4. Ausnahmen — **500**
- V. Feststellung und Überwachung der Abgabepflicht — **501**
- VI. Bemessungsgrundlage der Künstlersozialabgabe — **501**
- VII. Melde- und Abgabeverfahren — **502**
- VIII. Monatliche Vorauszahlung — **502**
- IX. Säumniszuschläge und Verjährung — **503**

- 1. Säumniszuschläge — **503**
- 2. Verjährung — **503**
- X. Bußgeldvorschriften — **503**
- Kapitel 22 Kurzarbeit — **505**
- A. Arbeitsrecht — **505**
- I. Bedeutung für die Praxis — **505**
- II. Rechtliche Grundlagen von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld — **506**
- 1. Voraussetzungen für Kurzarbeit — **507**
- a) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall — **507**
- b) Betriebliche Voraussetzungen — **510**
- c) Persönliche Voraussetzungen, die der Arbeitnehmer zu erfüllen hat — **511**
- d) Arbeitnehmer mit Auslandsbezug — **514**
- e) Ausschlussgründe — **514**
- f) Ruhen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld — **516**
- g) Anzeigeverfahren — **517**
- 2. Vereinbarungen zur Kurzarbeit — **519**
- a) Arbeitsvertrag — **520**
- b) Tarifvertrag — **523**
- c) Betriebsvereinbarung — **525**
- d) Richtlinie — **527**
- e) Änderungskündigung — **528**
- f) Spezialfall: Kurzarbeit bei beabsichtigter Massenentlassung (§ 19 KSchG) — **529**
- g) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats — **530**
- 3. Inhalt und Wirkung der Kurzarbeitsvereinbarung — **532**
- a) Reduzierung der Arbeitszeit — **532**
- b) „Kurzarbeit Null“ — **532**
- c) Reduzierung des Vergütungsanspruchs — **533**
- d) Beendigung der Kurzarbeit — **534**
- e) Kündigung während der Kurzarbeit — **535**
- f) Kurzarbeit während eines Arbeitskampfes — **536**
- g) Anzeige- und Mitteilungspflichten — **538**
- III. Kurzarbeitergeld — **539**
- 1. Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld — **539**
- 2. Rechtsnatur — **539**
- 3. Höhe des Kurzarbeitergeldes — **540**
- 4. Auszahlung — **543**
- 5. Anrechnung von Nebeneinkommen — **543**
- 6. Bezugsdauer, Verlängerung der Bezugsdauer — **544**
- a) Beginn und Ende — **544**
- b) Erneute Gewährung — **545**

- 7. Sonderformen — **546**
    - a) Transferkurzarbeitergeld — **546**
    - b) Saison-Kurzarbeitergeld — **546**
    - c) Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter — **547**
  - IV. Befristete Änderungen im Rahmen des sog. Konjunkturpakets II — **547**
  - V. Prozessuales — **549**
    - 1. Entscheidung, Rechtsbehelfe — **549**
    - 2. Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers — **549**
    - 3. Ordnungswidrigkeit — **549**
  - VI. Übersicht der für Kurzarbeit relevanten Paragraphen — **549**
  - B. Steuerrecht — **550**
    - I. Lohnsteuerrechtliche Folgen der Kurzarbeit — **550**
      - 1. Allgemeines — **550**
      - 2. Progressionsvorbehalt — **550**
      - 3. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld — **551**
    - II. Praktische Hinweise — **551**
      - 1. Maßgeblichkeit der Lohnsteuerklassen — **551**
      - 2. Drohende Nachzahlung — **552**
      - 3. Lohnzahlungszeitraum — **552**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **552**
    - I. Sozialversicherung des Kurzarbeitergeldes — **552**
      - 1. Allgemeines — **552**
      - 2. Berechnung der Beiträge — **552**
        - a) Istentgelt — **552**
        - b) Fiktives Entgelt — **553**
      - 3. Entgeltbescheinigung zur Sozialversicherung — **553**
      - 4. Beitrags- und Meldeverfahren — **554**
- Kapitel 23 Lebensarbeitszeitkonten — **555**
- A. Arbeitsrecht — **555**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **555**
    - II. Begriffsbestimmung und rechtliche Grundlagen — **556**
      - 1. Definition — **556**
      - 2. Rechtliche Grundlagen — **556**
      - 3. Ansparphase — **558**
        - a) Einbringung — **558**
        - b) Kontoführung und Anlagevorgaben — **559**
        - c) Information der Arbeitnehmer — **561**
      - 4. Freistellungsphase — **561**
        - a) Beschäftigungsfiktion — **561**
        - b) Entgeltfortzahlung, Urlaub und Sonderzahlungen — **562**
      - 5. Störfall — **564**

- a) Voraussetzung — **564**
    - b) Rechtsfolge — **565**
  - 6. Kombinationsmöglichkeiten — **566**
  - 7. Übertragung von Guthaben — **567**
    - a) Arbeitgeberwechsel — **567**
    - b) Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund — **567**
  - 8. Insolvenzschutz — **568**
    - a) Contractual Trust Arrangement-Modelle — **569**
    - b) Versicherungsmodell — **571**
    - c) Bürgschaftsmodell — **571**
    - d) Kontrolle und Sanktionen — **572**
- B. Steuerrecht — **573**
  - I. Einleitung — **573**
  - II. Steuerliche Definition von Wertkonten — **573**
  - III. Arbeitnehmerperspektive — **574**
    - 1. Begünstigter Personenkreis — **574**
    - 2. Einbringung von Entgeltbestandteilen bzw. von Arbeitgeberbeiträgen — **575**
    - 3. Verzinsung des Wertguthabens — **577**
    - 4. Insolvenzsicherung — **578**
    - 5. Besteuerung bei Freistellung (Planmäßige Inanspruchnahme) — **579**
    - 6. Planwidrige Verwendung des Wertguthabens — **579**
      - a) Störfall — **579**
      - b) Auszahlung bei laufendem Arbeitsverhältnis ohne Freistellung — **579**
      - c) Übertragung auf den Folgearbeitgeber — **580**
      - d) Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund — **580**
      - e) Einbringung des Wertguthabes in eine betriebliche Altersversorgung — **581**
  - IV. Arbeitgeberperspektive — **582**
    - 1. Bilanzielle Erfassung des Erfüllungsrückstands — **582**
    - 2. Bilanzielle Erfassung bei tatsächlicher Anlage der Wertguthaben — **584**
    - 3. Steuerliche Besonderheiten bei Einbringung der Wertguthaben in eine betriebliche Altersversorgung — **584**
- C. Sozialversicherungsrecht — **585**

## Kapitel 24 Minijobber — **587**

- A. Arbeitsrecht — **587**
  - I. Bedeutung für die Praxis — **587**

- II. Begriffsdefinition und Abgrenzung — **587**
- III. Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Grundsätze — **588**
- IV. Minijob-Vertrag — **588**
  - 1. Vertragsniederschrift/Nachweisgesetz — **589**
  - 2. Befristung — **589**
  - 3. Vergütung/Betriebliche Sonderzahlung — **589**
  - 4. Urlaub — **590**
  - 5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall — **591**
  - 6. Wettbewerbsverbot — **591**
  - 7. Beendigung/Kündigungsschutz — **592**
  - 8. Betriebsverfassungsrecht — **593**
- B. Steuerrecht — **594**
  - I. Überblick — **594**
    - 1. Geringfügige Beschäftigung — **594**
      - a) Pauschalierung mit 2 % — **594**
      - b) Pauschalierung mit 20 % — **595**
    - 2. Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer — **597**
    - 3. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen — **598**
    - 4. Übersicht — **599**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **600**
    - I. Allgemeines — **600**
    - II. Versicherungsrechtliche Regelung — **600**
      - 1. Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung — **600**
      - 2. Regelmäßigkeit — **600**
      - 3. Arbeitsentgelt — **601**
      - 4. Überschreiten der 400 €-Grenze — **601**
      - 5. Zusammenrechnung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen — **602**
        - a) Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse — **602**
        - b) Geringfügige Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung — **603**
        - c) Geringfügige Beschäftigung neben zeitgeringfügiger Beschäftigung — **603**
        - d) Rechtsfolge der Zusammenrechnung — **604**
    - III. Beitragsrechtliche Regelung — **604**
      - 1. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung — **604**
      - 2. Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung — **605**
      - 3. Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht — **605**
        - a) Bindender Verzicht durch schriftliche Erklärung — **605**
        - b) Arbeitgeberanteil beim Verzicht auf Versicherungsfreiheit — **605**
      - 4. Meldungen — **606**

## Kapitel 25 Mitarbeitender Gesellschafter — 609

- A. Arbeitsrecht — 609
  - I. Bedeutung für die Praxis — 609
    - 1. Problemaufriss — 609
    - 2. Zugrundeliegende Vertragsverhältnisse — 609
    - 3. Weitere allgemeine Grundsätze — 611
  - II. Gesellschafter-Geschäftsführer — 611
    - 1. Doppelstellung des Gesellschafter-Geschäftsführers — 612
    - 2. Organschaftliche Bestellung — 612
    - 3. Anstellungsvertrag — 613
    - 4. Sonderfall: Ein-Mann-GmbH — 614
- B. Steuerrecht — 615
  - I. Allgemeines — 615
  - II. Gesellschafter von Personengesellschaften — 616
  - III. Gesellschafter von Kapitalgesellschaften — 617
- C. Sozialversicherungsrecht — 620
  - I. Gesellschafter von Personengesellschaften — 620
    - 1. Kommanditgesellschaft — 620
      - a) Kommanditist — 620
      - b) Komplementär — 620
    - 2. Gesellschaft bürgerlichen Rechts und Offene Handelsgesellschaft — 621
  - II. Gesellschafter von Kapitalgesellschaften — 621
    - 1. Gesellschaft mit beschränkter Haftung — 621
      - a) Gesellschafter-Geschäftsführer — 621
      - b) Gesellschafter ohne Geschäftsführerstellung — 623

## Kapitel 26 Mitarbeiter als Unternehmer — 625

- A. Arbeitsrecht — 625
  - I. Einleitung — 625
  - II. Formen der Mitarbeiterbeteiligungen — 625
    - 1. Eigenkapitalbeteiligungen — 625
    - 2. Fremdkapitalbeteiligungen — 626
    - 3. Mischformen — 626
    - 4. Arbeits-, Gesellschafts- und Schuldrecht — 627
    - 5. AGB Anforderungen — 627
    - 6. Gleichbehandlungsgrundsatz — 628
    - 8. Gerichtszuständigkeit — 629
  - III. Stock Options (Aktienoptionen) — 629
    - 1. Aktienoptionen für Mitarbeiter — 629
    - 2. Aktienoptionen als Bestandteil der Vergütung — 630
    - 3. Aktienoptionen von Muttergesellschaften — 630
    - 4. Weitere Besonderheiten bei Aktienoptionsbedingungen — 630

- 5. Aktienoptionen und Gleichbehandlungsgrundsatz — **631**
  - 6. Aktienoptionen und betriebliche Mitbestimmung — **631**
  - 7. Aktienoptionen und Arbeitsgerichte — **631**
  - 8. Aktienoptionen bei Betriebsübergang, Verschmelzung oder Squeeze-Out — **632**
    - a) Betriebsübergang — **632**
    - b) Verschmelzung — **632**
    - c) Squeeze-Out — **633**
  - IV. Deputate — **633**
    - 1. Deputatlohn — **633**
    - 2. Truckverbot — **633**
  - V. Checkliste bei Aktienoptionen — **634**
  - B. Steuerrecht — **634**
    - I. Überblick über die Standardinstrumente der Mitarbeiterbeteiligung — **634**
      - 1. Stock-settled Instruments (reale Pläne) — **635**
        - a) Stock Options (Aktienoptionen) — **635**
        - b) Restricted Stock Units — **635**
        - c) Restricted Stock — **635**
        - d) Employee Share Purchase Plan — **635**
      - 2. Cash-settled Instruments (virtuelle Pläne) — **635**
        - a) Stock Appreciation Rights — **635**
        - b) Phantom Stocks — **636**
      - 3. Andere Formen der Mitarbeiterbeteiligung — **636**
    - II. Vorliegen von Arbeitslohn — **636**
      - 1. Bestimmung der Einkunftsart — **636**
      - 2. Zeitpunkt des Zuflusses von Arbeitslohn — **636**
      - 3. Bewertung des zugewandten Vorteils — **637**
    - III. Steuerliche Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen — **638**
      - 1. Förderung durch § 19a EStG — **638**
      - 2. Förderung durch § 3 Nr. 39 EStG — **638**
      - 3. Förderung nach § 34 EStG — **639**
      - 4. Förderung durch das 5. Vermögensbildungsgesetz — **640**
    - IV. Besonderheiten beim Lohnsteuerabzug — **640**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **641**
    - I. Grundsätzliches — **641**
    - II. Sonderfall Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz — **642**
    - III. Aktien und Aktienoptionen — **642**
- Kapitel 27 Nebentätigkeit — **643**
  - A. Arbeitsrecht — **643**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **643**
    - II. Genehmigungserfordernis/Anzeigepflicht — **643**

1. Gesetzliche Regelungen — 644
  2. Regelungen in Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung — 644
  3. Vertragliche Regelungen — 645
  4. Anspruch auf Genehmigung — 645
  5. Rücknahme der Genehmigung — 645
  6. Anzeigepflicht — 646
  - III. Grenzen der Nebentätigkeit — 646
    1. Konkurrenztätigkeiten — 647
    2. Überschreitung der Arbeitszeithöchstgrenzen — 647
    3. Erhebliche Einschränkung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers durch die Nebentätigkeit — 648
    4. Tätigkeit während des Urlaubs — 649
    5. Tätigkeit während krankheitsbedingter Abwesenheit — 649
  - IV. Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten — Sanktionsmöglichkeiten — 649
    1. Abmahnung — 650
    2. Ordentliche Kündigung — 650
    3. Außerordentliche Kündigung — 651
    4. Schadensersatz — 652
    5. Anspruch auf Unterlassung — 652
    6. Anspruch auf Auskunft — 653
  - V. Rechtsschutz — 653
  - B. Steuerrecht — 654
    - I. Nebenberuflichkeit — 654
      1. Ausübung der Nebentätigkeit in einem Arbeitsverhältnis — 654
      2. Zurechnung der Nebentätigkeit zum Hauptberuf — 655
        - a) Tätigwerden bei demselben Arbeitgeber — 655
        - b) Tätigwerden bei einem anderen Arbeitgeber — 656
        - c) Mehrere nebenberufliche Tätigkeiten — 656
      3. Nebenberufliche ehrenamtliche Tätigkeit — 657
    - II. Steuerlich begünstigte Nebentätigkeiten — 657
      1. Begünstigte Tätigkeiten — 657
      2. Auftraggeber/Arbeitgeber — 658
      3. Steuerfreier Auslagenersatz — 659
      4. Höhe der Steuerbegünstigung — 659
  - C. Sozialversicherungsrecht — 659
    - I. Mehrfachbeschäftigung als Arbeitnehmer — 659
    - II. Mehrfachbeschäftigung im Nebenberuf als Arbeitnehmer mit selbstständiger Tätigkeit — 661
    - III. Mehrfachbeschäftigung als Selbstständiger und Tätigkeit im Nebenberuf als Arbeitnehmer — 661
- Kapitel 28 Niedriglohnbeschäftigung — 663

- A. Arbeitsrecht — 663**
  - I. Bedeutung für die Praxis — 663**
    - 1. Nutzen — **663**
    - 2. Praktische Erfahrungen und Entstehung — **665**
      - a) Lohnwettbewerb — **665**
      - b) Sinkende Tarifbindung — **666**
      - c) Gewerkschafts- und Tarifvertragskonkurrenz — **666**
      - d) Staatliche Deregulierung — **667**
      - e) Fehlen von Mindestlöhnen — **667**
      - f) Abschaffung einkommensabhängiger Arbeitslosenhilfe — **668**
  - II. Begriffsbestimmung und Abgrenzung — 668**
    - 1. Definition — **668**
    - 2. Abgrenzung — **669**
      - a) Ein-Euro-Job — **669**
      - b) Mini-Job — **670**
      - c) Midi-Job — **670**
      - d) Lohndumping — **671**
      - e) Lohnwucher — **671**
  - III. Arbeitskräfte im Niedriglohnsektor — 673**
    - 1. Gering-/Höherqualifizierte — **674**
    - 2. Frauen — **674**
    - 3. Jugendliche und junge Erwachsene — **674**
    - 4. Leiharbeitnehmer — **675**
    - 5. Ausländer — **676**
- B. Steuerrecht — 676**
- C. Sozialversicherungsrecht — 677**
  - I. Grundsätzliches — 677**
  - II. Midi-Job — 677**
    - 1. Beitragsrechtliche Handhabung — **677**
    - 2. Regelmäßiges Arbeitsentgelt — **677**
    - 3. Beitragsberechnung — **678**
    - 4. Beitragsermittlung in den einzelnen Versicherungszweigen — **679**
      - a) Krankenversicherung — **679**
      - b) Renten- und Arbeitslosenversicherung — **680**
      - c) Pflegeversicherung — **680**
      - d) Ausnahmen — **681**
      - e) Verzicht auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags — **681**
  - III. Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt über 800 € — 681**

- IV. Beitragsrechtliche Hinweise bei nichtiger Lohnvereinbarung — **681**
- Kapitel 29 Praktikum — **683**
  - A. Arbeitsrecht — **683**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **683**
    - II. Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen — **683**
      - 1. Praktikantenverhältnis — **684**
      - 2. Arbeitsverhältnis — **684**
      - 3. Werkstudenten — **685**
      - 4. Hochschulpraktikanten — **685**
      - 5. Betriebspraktikum/Schülerpraktikum — **686**
    - III. Praktikantenvertrag i.S.d § 26 BBiG — **686**
      - 1. Gegenstand des Praktikums — **686**
        - a) Grundsatz — **686**
        - b) Besonderheit Hochschulpraktikum — **687**
      - 2. Schriftform — **687**
      - 3. Befristung — **687**
        - a) Grundsatz — **687**
        - b) Besonderheit Hochschulpraktikum — **687**
      - 4. Vergütung — **688**
        - a) Grundsatz — **688**
        - b) Besonderheit Hochschulpraktikum — **689**
      - 5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub — **689**
        - a) Grundsatz — **689**
        - b) Besonderheit Hochschulpraktikum — **689**
      - 6. Beendigung und Kündigungsschutz — **690**
        - a) Grundsatz — **690**
        - b) Besonderheit Hochschulpraktikum — **690**
    - IV. Betriebsverfassungsrecht — **690**
      - 1. Grundsatz — **690**
      - 2. Besonderheit Hochschulpraktikum — **691**
  - B. Steuerrecht — **692**
    - I. Allgemeines — **692**
    - II. Besonderheiten bei ausländischen Praktikanten — **693**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **694**
    - I. Allgemeines — **694**
    - II. Hochschulpraktikum — **694**
      - 1. Vorgeschriebenes Praktikum — **694**
        - a) Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum (während des Studiums) — **694**
        - b) Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum (vor Beginn bzw. direkt nach Ende des Studiums) — **695**
          - aa) Mit Arbeitsentgelt — **695**

- bb) Ohne Arbeitsentgelt — **696**
- 2. Nicht vorgeschriebenes Praktikum — **696**
- III. Betriebspraktikum/Schülerpraktikum — **697**
- Kapitel 30 Probezeit/Einfühlungsverhältnis — **699**
- A. Arbeitsrecht — **699**
- I. Bedeutung und Nutzen für die Praxis — **699**
- II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit — **701**
- 1. Vereinbarung — **701**
- 2. Probezeitkündigungsfrist — **701**
- 3. Verlängerung und Verkürzung der Probezeitkündigungsfrist — **702**
- 4. Rechtzeitiger Zugang der Kündigung – Kündigungszeitpunkt — **703**
- 5. Arbeitsunfähigkeit — **703**
- 6. Beendigung außerhalb der Probezeitkündigungsfrist (§ 622 Abs. 3 BGB) — **704**
- 7. Sonderkündigungsschutz — **705**
- 8. Mitbestimmung — **705**
- III. Befristetes Probearbeitsverhältnis — **706**
- 1. Abschluss und Inhalt — **706**
- 2. Beendigungsmöglichkeiten — **707**
- IV. Einfühlungsverhältnis — **708**
- B. Steuerrecht — **710**
- C. Sozialversicherungsrecht — **711**
- Kapitel 31 Prozessbeschäftigung — **713**
- A. Arbeitsrecht — **713**
- I. Bedeutung für die Praxis — **713**
- II. Fallgruppen der Prozessbeschäftigung — **713**
- 1. Prozessbeschäftigung aufgrund gesetzlicher Anordnung nach Betriebsratswiderspruch gem. § 102 Abs. 5 BetrVG (Weiterbeschäftigungsanspruch) — **714**
- 2. Prozessbeschäftigung aufgrund vertraglicher Vereinbarung — **716**
- 3. Prozessbeschäftigung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs — **718**
- B. Steuerrecht — **719**
- I. Arbeitnehmerstellung: Unveränderte Lohnsteuerpflicht — **720**
- 1. Fortbestehen der lohnsteuerlichen Pflichten und Rechte — **720**
- 2. Nachträgliche Korrektur des Lohnsteuerabzugs — **720**
- II. Bestätigung der Kündigung: Lohnsteuerpflicht während Prozessbeschäftigung nur bei derselben Tätigkeit — **720**

1. Qualifikation der Einkünfte während der Prozessbeschäftigung — 721
    - a) Arbeitslohn während der Prozessbeschäftigung — 721
    - b) Besonderheiten im Zusammenhang mit bestimmten Vergütungsbestandteilen — 721
  2. Rückabwicklung des Arbeitsverhältnisses und Rückzahlung des erhaltenen Arbeitslohnes — 721
  - III. Praktische Hinweise — 722
    1. Lohnsteuerliche Konsequenzen von Vergleichszahlungen und Entschädigungen im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen — 722
    2. Lohnsteuerliche Arbeitgeberpflichten bei Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitserbringung — 722
  - C. Sozialversicherungsrecht — 723
- Kapitel 32 Referendare — 725
- A. Arbeitsrecht — 725
    - I. Bedeutung für die Praxis — 725
    - II. Grundsätze — 726
      1. Anstellungsverhältnis zum Dienstherrn — 726
      2. Anwendbarkeit von Gesetzen zum Schutze der Arbeitnehmer — 726
        - a) Arbeitnehmereigenschaft im Rahmen einer Nebentätigkeit — 726
        - b) Anwendbare Schutzvorschriften — 727
      3. Ausübung einer Nebentätigkeit — 727
        - a) Grundsätzliches zur Nebentätigkeit — 727
        - b) Gestaltung des Nebentätigkeitsvertrags — 728
          - aa) Nebentätigkeitsgenehmigung/Arbeitszeit — 728
          - bb) Schriftform — 729
          - cc) Vergütung/Hinzuverdienstgrenzen — 729
          - dd) Urlaub — 730
          - ee) Krankmeldung/Dienstverhinderung — 730
          - ff) Verschwiegenheitspflichten — 731
          - gg) Befristung und Beendigung des Nebentätigkeitsvertrages — 731
  - B. Steuerrecht — 731
    - I. Lohnsteuerliche Beurteilung einer Nebentätigkeit im Referendariat — 731
    - II. Besteuerungsmerkmale — 732
    - III. Nebentätigkeit als geringfügige Beschäftigung — 732
      1. Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % — 732
      2. Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 % — 733

- IV. Nebentätigkeit als selbstständige Tätigkeit — **733**
- V. Praktische Hinweise — **733**
- C. Sozialversicherungsrecht — **734**
  - I. Sozialversicherungspflicht des Referendars für Vergütung aus dem  
Ausbildungsverhältnis — **734**
  - II. Sozialversicherungspflicht des Referendars bei einer weiteren  
Beschäftigungsstelle — **734**
- Kapitel 33 Rentnerbeschäftigung — **737**
  - A. Arbeitsrecht — **737**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **737**
    - II. Begriffsbestimmung und Abgrenzung — **738**
    - III. Arbeitsrechtliche Aspekte — **738**
      - 1. Rentnerbeschäftigung im Rahmen eines  
Arbeitsverhältnisses — **738**
      - 2. Befristetes Arbeitsverhältnis — **739**
        - a) Grundlagen — **739**
        - b) Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund bei Wieder-  
einstellung/ Weiterbeschäftigung eines ehemaligen  
Mitarbeiters — **740**
          - aa) § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG — **740**
            - (1) Vorübergehender betrieblicher Bedarf an der  
Arbeitsleistung — **740**
            - (2) Projektbefristung — **741**
          - bb) § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG — **742**
          - cc) Befristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG — **743**
            - (1) Wunsch des Rentners — **743**
            - (2) Rentnerstatus — **744**
        - b) Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund bei Erst-/Neueinstel-  
lung eines Rentners — **745**
        - c) Befristungsmöglichkeiten ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2  
TzBfG — **745**
        - d) Befristung ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 3 TzBfG — **746**
      - 3. Vergütung/ Hinzuverdienstgrenzen — **747**
      - 4. Kündigungsschutz und Kündigungsfristen — **749**
        - a) Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes — **749**
        - b) Kündigungsfristen — **749**
      - 5. Betriebsverfassungsrecht — **750**
      - 6. Alternative Beschäftigungsformen zum Arbeitsverhältnis — **750**
        - a) Einsatz als freier Mitarbeiter — **750**
        - b) Einsatz im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung — **752**
  - B. Steuerrecht — **753**
    - I. Lohnsteuerabzugsverfahren bei Rentnern — **753**

- 1. Allgemeines — 753
  - 2. Lohnsteuerabzug — 753
  - 3. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse — 754
  - 4. Altersentlastungsbetrag — 754
  - 5. Besteuerung nach dem besonderen Lohnsteuertarif — 754
  - II. Praktische Hinweise — 755
  - C. Sozialversicherungsrecht — 756
    - I. Allgemeines — 756
    - II. Versicherungs- und Beitragspflicht — 756
      - 1. Bezieher einer Vollrente — 756
        - a) Rentenversicherung — 756
        - b) Arbeitslosenversicherung — 757
        - c) Kranken- und Pflegeversicherung — 758
      - 2. Bezieher einer Teilrente — 758
        - a) Rentenversicherung — 758
        - b) Arbeitslosenversicherung — 758
        - c) Kranken- und Pflegeversicherung — 759
      - 3. Bezieher einer Erwerbsminderungsrente — 759
        - a) Rentenversicherung — 759
        - b) Arbeitslosenversicherung — 759
        - c) Kranken- und Pflegeversicherung — 759
      - 4. Bezieher einer Hinterbliebenenrente — 760
- Kapitel 34 Sabbatical — 761
  - A. Arbeitsrecht — 761
    - I. Bedeutung für die Praxis — 761
      - 1. Nutzen — 761
      - 2. Begriffsbestimmung und typische Merkmale — 762
        - a) Definition — 762
        - b) Praktische Erfahrungen — 762
      - 3. Rechtliche Rahmenbedingungen — 763
    - II. Die verschiedenen Modelle des Sabbaticals — 766
      - 1. „Die unsichtbare Teilzeit“ — 766
      - 2. Zeitlich begrenzter Lohnverzicht — 766
      - 3. Fondssparmodell/Zeitwertpapiere — 767
      - 4. Vorgezogener Ruhestand — 767
    - III. Betriebsverfassungsrecht — 767
  - B. Steuerrecht — 769
  - C. Sozialversicherungsrecht — 769
- Kapitel 35 Selbstständige Arbeit — 771
  - A. Arbeitsrecht — 771
    - I. Bedeutung für die Praxis — 771
      - 1. Nutzen — 771

- 2. Begriffsbestimmung und typische Merkmale — **772**
  - a) Definition — **772**
  - b) Typische Merkmale — **773**
- 3. Abgrenzung — **775**
  - a) Arbeitnehmer — **775**
  - b) Scheinselbstständigkeit — **776**
  - c) Arbeitnehmerähnliche Selbstständige — **777**
  - d) Arbeitnehmerähnliche Personen — **778**
- II. Formen der selbstständigen Arbeit — **778**
  - 1. Freiberufler — **778**
  - 2. Gewerbetreibende — **779**
  - 3. Klein Gründung — **780**
  - 4. Freie Mitarbeit — **781**
  - 5. Betriebsübernahme/Unternehmensnachfolge — **782**
  - 6. Subunternehmer — **783**
  - 7. Handelsvertreter — **783**
  - 8. Franchisenehmer — **785**
- III. Prozessuales — **785**
- B. Steuerrecht — **787**
- C. Sozialversicherungsrecht — **787**
  - I. Grundsatz der Selbstständigen Arbeit — **787**
  - II. Rentenversicherungspflichtige Selbstständige — **787**
  - III. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige — **788**
  - IV. Sonderfall „1-Mann-GmbH“ — **789**
  - V. Scheinselbstständige — **790**
- Kapitel 36 Studentische Aushilfsarbeitsverhältnisse — **791**
  - A. Arbeitsrecht — **791**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **791**
    - II. Verträge mit studentischen Aushilfen — **792**
      - 1. Immatrikulationsbescheinigung — **792**
      - 2. Befristung — **792**
        - a) Teilzeit- und Befristungsgesetz — **793**
          - aa) Befristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG — **793**
          - bb) Befristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG — **793**
          - cc) Befristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG — **795**
          - dd) Befristung ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG — **796**
          - ee) Schriftform — **797**
          - ff) Wissenschaftszeitvertragsgesetz — **797**
        - 3. Vereinbarung einer Probezeit — **798**
        - 4. Vergütung — **798**
        - 5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall — **798**

- 6. Urlaub — **799**
- 7. Beendigung des Vertragsverhältnisses — **799**
- III. Betriebsverfassungsrecht — **800**
- B. Steuerrecht — **800**
  - I. Allgemeines — **800**
  - II. Besonderheiten bei ausländischen Studenten — **801**
- C. Sozialversicherungsrecht — **803**
  - I. Grundsätze — **803**
  - II. Beschäftigung in der Vorlesungszeit — **805**
    - 1. Unbefristete Tätigkeit — **805**
    - 2. Befristete Tätigkeit — **805**
  - III. Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit — **806**
  - IV. Duale Studiengänge — **806**
- Kapitel 37 Teilzeit — **809**
  - A. Arbeitsrecht — **809**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **809**
    - II. Grundsätzliches — **810**
      - 1. Definition — **810**
      - 2. Diskriminierungsverbot — **810**
    - III. Teilzeitananspruch — **812**
      - 1. Anspruchsvoraussetzungen des allgemeinen Teilzeitanpruchs — **812**
        - a) Betriebliche Voraussetzungen — **812**
        - b) Anspruchsberechtigte — **813**
        - c) Inhaltliche und formelle Voraussetzungen — **813**
        - d) Ablehnungsrecht des Arbeitgebers — **814**
        - e) Rechtsschutzmöglichkeiten des Arbeitnehmers — **816**
      - 2. Sonderformen der Teilzeit — **817**
    - IV. Umsetzung der Teilzeitarbeit in der Praxis — **817**
    - V. Beendigung der Teilzeit — **818**
      - 1. Kündigung — **818**
      - 2. Vertragsänderung — **819**
    - VI. Checklisten — **819**
      - 1. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit — **819**
      - 2. Vertragsgestaltung — **820**
  - B. Steuerrecht — **820**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **821**
    - I. Allgemeines — **821**
    - II. Kranken- und Pflegeversicherung — **821**
    - III. Rentenversicherung — **822**
    - IV. Arbeitslosenversicherung — **823**

- V. Unfallversicherung — **824**
- Kapitel 38 Telearbeit — **825**
  - A. Arbeitsrecht — **825**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **825**
      - 1. Begriff und Nutzen — **825**
      - 2. Herausforderungen — **827**
    - II. Alternierender Telearbeitsvertrag — **828**
      - 1. Vereinbarung der häuslichen Arbeitsstätte als Arbeitsort — **828**
        - a) Kein einseitiges Zuweisungsrecht des Arbeitgebers — **829**
        - b) Keine Verknüpfung mit Versetzungsklausel — **829**
        - c) Recht auf festen betrieblichen Arbeitsplatz — **830**
        - d) Recht auf häuslichen Arbeitsplatz während der Probezeit oder bei Befristung — **830**
        - e) Eingliederung des Telearbeitnehmers in die betriebliche Organisation des Telearbeitgebers — **831**
      - 2. Aufgabe der häuslichen Arbeitsstätte — **831**
        - a) Widerrufsrecht — **831**
        - b) Rückabwicklung mit (Wieder-)Eingliederung in die betriebliche Arbeitsstätte — **832**
        - c) Wohnungswechsel — **833**
        - d) Beendigung des Arbeitsverhältnisses — **834**
      - 3. Häusliche Arbeitsstätte — **834**
      - 4. Bildschirmarbeitsverordnung — **835**
        - a) Zustimmung Dritter — **836**
        - b) Zugang Dritter — **836**
        - c) Begehungsrecht des Arbeitgebers — **837**
        - d) Begehungsrechte des Betriebsrates — **837**
        - e) Kosten für Einrichtung, Unterhalt und Fahrten von der betrieblichen zur häuslichen Arbeitsstätte — **838**
        - f) Ausstattung der häuslichen Arbeitsstätte — **839**
        - g) Störungen — **839**
      - 5. Arbeitszeit — **840**
        - a) Verteilung der Arbeitszeit auf häusliche und betriebliche Arbeitsstätte — **840**
        - b) Erreichbarkeit in der häuslichen Arbeitsstätte — **841**
        - c) Einhaltung Arbeitszeitgesetz — **842**
    - III. Telearbeitsbetriebsvereinbarung — **843**
      - 1. Bedeutung — **843**
      - 2. Persönlicher Geltungsbereich — **843**
        - a) Kein automatischer Anspruch aller Arbeitnehmer — **843**
        - b) Persönlicher Anwendungsbereich — **843**

- 3. Informationsrechte des Betriebsrates — **844**
  - 4. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates — **844**
  - 5. Initiativrecht der Mitarbeiter — **844**
  - IV. Checkliste zur Vertragsgestaltung — **845**
  - B. Steuerrecht — **845**
    - I. Lohnsteuerliche Vorschriften zur Telearbeit — **845**
      - 1. Allgemeines zum häuslichen Arbeitszimmer — **845**
      - 2. Erstattung der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer — **846**
        - a) Kosten der EDV-Geräte — **846**
        - b) Internetanschluss — **846**
        - c) Möbel — **847**
        - d) Stromkosten — **847**
        - e) Telefonkosten — **847**
        - f) Sonstige Kosten — **848**
    - II. Praktische Hinweise — **848**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **849**
- Kapitel 39 Transferarbeitsverhältnis — **851**
  - A. Arbeitsrecht — **851**
    - I. Bedeutung für die Praxis — **851**
      - 1. Nutzen — **851**
      - 2. Begriffsbestimmung und typische Merkmale — **851**
      - 3. Interessenlagen beim Transferarbeitsverhältnissen — **853**
      - 4. Statistiken — **854**
    - II. Arbeitsbedingungen im Transferarbeitsverhältnis — **854**
    - III. Rahmenbedingungen der Transfergesellschaft — **857**
      - 1. Finanzierung und Kosten — **857**
      - 2. Transferkurzarbeitergeld — **858**
        - a) Allgemeines — **858**
        - b) Betriebliche Voraussetzungen — **858**
        - c) Persönliche Voraussetzungen — **859**
        - d) Umfang der Förderung — **859**
    - IV. Betriebsverfassungsrecht — **859**
  - B. Steuerrecht — **860**
    - I. Pflichten der Transfergesellschaft — **860**
    - II. Abgrenzung zu Outplacement-Leistungen — **860**
  - C. Sozialversicherungsrecht — **862**



# Literaturverzeichnis

- Annuß, Georg/Thüsing, Gregor*, Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl., Frankfurt am Main 2006 (zit.: *AT/Bearbeiter*)
- Ascheid, Reiner/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid*, Kündigungsrecht, Großkommentar, 4. Aufl., München 2012 (zit.: *Ascheid/Preis/Schmidt/Bearbeiter*)
- Baeck, Ulrich/Deutsch, Markus*, Arbeitszeitgesetz, Kommentar, 2. Aufl., München 2004 (zit.: *Baeck/Deutsch*)
- Balze, Wolfgang/Rebel, Wolfgang/Schuck, Peter*, Outsourcing und arbeitsrechtliche Restrukturierung von Unternehmen, 3. Aufl., Karlsruhe 2007 (zit.: *Balze/Rebel/Schuck*)
- Baumbach, Adolf/Hueck, Alfred*, GmbH-Gesetz. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Kommentar, 19. Aufl., München 2010 (zit.: *Baumbach/Hueck/Bearbeiter*)
- Baums, Theodor*, Aktienoptionen für Vorstandsmitglieder, Osnabrück 1996 (zit.: *Baums*)
- Becker, Peter/Etzel, Gerhard u.a.* Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsrechtlichen Vorschriften, 9. Aufl. 2009 (zit.: *KR/Bearbeiter*)
- Besgen, Dietmar/Greilich, Werner/Mader, Klaus/Perach, Detlef/Voss, Rainer*, ABC des Lohnbüros, Stand: Januar 2012 (zit.: *Besgen/Greilich/Mader/Perach/Voss*)
- Boecken, Winfried/Joussen, Jacob*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl., Baden-Baden 2010 (zit.: *Boecken/Joussen/Bearbeiter*)
- Boecken, Winfried/Joussen, Jacob*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 3. Aufl., Baden-Baden 2012 (zit.: *Boecken/Joussen/Bearbeiter*)
- Boewer, Dietrich*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, Frechen 2002 (zit.: *Boewer*)
- Buchner, Herbert/Becker, Ulrich*, Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz, Kommentar, 8. Aufl. 2008 (zit.: *Buchner/Becker*)
- Claussen, Carsten/Erne, Roland/Bröcker, Norbert u.a.*, Bank- und Börsenrecht, 4. Aufl., München 2008 (zit.: *Claussen/Bearbeiter*)
- Däubler, Wolfgang/Hjort, Jens Peter/Schubert, Michael/Wolmerath, Martin*, Arbeitsrecht, Kommentar, 2. Aufl., Baden-Baden 2010 (zit.: *Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath/Bearbeiter*)
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas*, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 11. Aufl., Frankfurt am Main 2008 (zit.: *DKK/Bearbeiter*)
- Düwell, Franz-Josef*, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 3. Aufl., Baden-Baden 2010 (zit.: *Düwell/Bearbeiter*)
- Ernst, Karl/Adlhoch, Ulrich/Seel, Helga*, Sozialgesetzbuch IX, Kommentar, Loseblatt, Stuttgart 2011 (zit.: *Ernst/Adlhoch/Seel/Bearbeiter*)
- Fitting, Karl/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid/Trebinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang*, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 26. Aufl., München 2012 (zit.: *FESTL*)
- Foerster, Axel-Friedrich*, Geringfügige Beschäftigung, Wiesbaden 2008 (zit.: *Foerster*)
- Frotscher, Gerrit*, Kommentar zum Einkommensteuergesetz (EStG), Freiburg, Stand: November 2011 (zit.: *Frotscher/Bearbeiter, EStG*)
- Fuchs, Maximilian/Preis, Ulrich*, Sozialversicherungsrecht, Lehrbuch, 2. Aufl., Köln 2009 (zit.: *Fuchs/Preis*)
- Gagel, Alexander*, Sozialgesetzbuch II/III, Kommentar, Loseblatt, Stand: Dezemeber 2011 (zit.: *Gagel/Bearbeiter*)
- Gernhuber, Joachim/Coester-Waltjen, Dagmar*, Familienrecht, Lehrbuch, 6. Aufl., München 2010 (zit.: *Gernhuber/Coester-Waltjen*)
- Goette, Wulf/Gach, Bernd/Habersack, Mathias/Spindler, Gerald/Kalss, Susanne*, Münchener Kommentar zum AktG, Bd. 2, 3. Aufl., München 2008 (zit.: *MüKo-AktG/Bearbeiter*)

- Grobys, Marcel/Panzer, Andrea*, StichwortKommentar zum Arbeitsrecht, Baden-Baden 2012  
(zit.: *Grobys/Panzer/Bearbeiter*)
- Hamm, Ingo*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, 2. Aufl., Frankfurt am Main 2001 (zit.: *Hamm*)
- Hartz, Wilhelm/Meeßen, Josef/Wolf, Niels*, ABC-Führer Lohnsteuer, Loseblatt, 4. Aufl., Stuttgart,  
Stand: Oktober 2011 (zit.: *Hartz/Meeßen/Wolf/Bearbeiter*)
- Hauck, Karl/Noftz, Wolfgang*, Kommentare zum SGB III, IV, VII, IX, Loseblatt, Berlin, Stand: 2009  
(zit.: *HN/Bearbeiter*)
- Heidel, Thomas*, Aktienrecht und Kapitalmarktrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 2011 (zit.: *Heidel/  
Bearbeiter*)
- Heidel, Thomas/Schall, Alexander*, Handelsgesetzbuch, Kommentar, Baden-Baden 2011  
(zit.: *Heidel/Schall/Bearbeiter*)
- Heidenreich, Jürgen*, Mini-, Midi-, Aushilfsjobs: Ein rechtlicher Leitfaden für Unternehmer, 2. Aufl.,  
Köln 2011 (zit.: *Heidenreich*)
- Henssler, Martin/Willemsen, Heinz/Kalb, Heinz-Jürgen*, Arbeitsrecht, Kommentar, 5. Aufl., Köln 2012  
(zit.: *HWK/Bearbeiter*)
- Hölters, Wolfgang*, Aktiengesetz: AktG, Kommentar, München 2011 (zit.: *Hölters/Bearbeiter*)
- Hopt, Klaus/Wiedemann, Herbert*, Großkommentar zum Aktiengesetz, 4. Aufl., Berlin 1992, seitdem  
in Einzellieferungen (zit.: *GroßK-AktG/Bearbeiter*)
- Hüffer, Uwe*, Aktiengesetz, Kommentar, 7. Aufl., München 2006 (zit.: *Hüffer*)
- Hümmerich, Klaus/Boecken, Winfried/Düwell, Franz-Josef*, AnwaltKommentar Arbeitsrecht, Bd. 2,  
Bonn 2007 (zit.: *AnwK-ArbR/Bearbeiter*)
- Hümmerich, Klaus/Lücke, Oliver/Mauer, Reinhold*, Arbeitsrecht, Formularbuch, 7. Aufl.,  
Baden-Baden 2011 (zit.: *Hümmerich/Lücke/Mauer/Bearbeiter*)
- Hümmerich, Klaus/Reufels, Martin*, Gestaltung von Arbeitsverträgen, 2. Aufl., Baden-Baden 2011  
(zit.: *Hümmerich/Reufels/Bearbeiter*)
- Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, Stand: April 2012 (zit.: *KK/Bearbeiter*)
- Kirchhof, Paul/Söhn, Hartmut/Mellinghoff, Rudolf*, Einkommensteuergesetz, Großkommentar,  
Loseblatt, Heidelberg, zuletzt aktualisiert 2012 (zit.: *Kirchhof/Söhn/Mellinghoff/Bearbeiter*)
- Koller, Ingo/Roth, Wulf-Henning/Morck, Winfried*, Handelsgesetzbuch, Kommentar, 7. Aufl.,  
München 2011 (zit.: *Koller/Roth/Morck/Bearbeiter*)
- Kollmer, Franz/Klindt, Thomas*, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl., München 2011 (zit.: *Kollmer/Klindt/  
Bearbeiter*)
- Kraft, Alfons/Wiese, Günther/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin*,  
Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Bd. 2, 8. Aufl., München 2005  
(zit.: *GK-BetrVG/Bearbeiter*)
- Kreikebohm, Ralf*, SGB IV, Kommentar, München 2008 (zit.: *Kreikebohm/Bearbeiter*)
- Kümmerle, Katrin/Buttler, Andreas/Keller, Markus*, Betriebliche Zeitwertkonten: Einführung und  
Gestaltung in der Praxis, Heidelberg 2006 (zit.: *Kümmerle/Buttler/Keller*)
- Küttner, Wolfdieter*, Personalbuch 2011, 19. Aufl., München 2012 (zit.: *Küttner/Bearbeiter*, 2011)
- Lansnicker, Frank*, Prozesse in Arbeitssachen, 2. Aufl., Baden-Baden 2010 (zit.: *Lansnicker/  
Bearbeiter*)
- Leitherer, Stephan*, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, 73. Aufl., München 2012  
(zit.: *Leitherer/Bearbeiter*)
- Lutter, Marcus/Krieger, Gerd*, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, 5. Aufl., Köln 2008  
(zit.: *Lutter/Krieger*)
- Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 3. Aufl.  
2009 (zit.: *Meinel*)
- Michalski, Lutz*, Kommentar zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung  
(GmbH-Gesetz), 2. Aufl., München 2010 (zit.: *Michalski/Bearbeiter*)

- Moll, Wilhelm*, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 2009  
(zit.: MüAnwHB-ArbR/*Bearbeiter*)
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Aufl., München 2012 (zit.: ErfK/*Bearbeiter*)
- Niesel, Klaus/Brand, Jürgen*, Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung, Kommentar, 5. Aufl., München 2010 (Niesel/Brand/*Bearbeiter*)
- Palandt, Otto*, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 71. Aufl., München 2012 (zit.: Palandt/*Bearbeiter*)
- Plagemann, Hermann*, Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht, 3. Aufl., München 2009  
(zit.: MüAnwHB-SozR/*Bearbeiter*)
- Preis, Ulrich*, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., Köln 2009 (zit.: Preis/*Bearbeiter*)
- Raiser, Thomas*, Mitbestimmungsgesetz nebst Wahlordnungen, Kommentar, 4. Aufl., Berlin 2002  
(zit.: Raiser/*Bearbeiter*)
- Rauscher, Thomas/Wenzel, Joachim/Wax, Peter*, Münchener Kommentar zur ZPO, Bd. 3, 3. Aufl., München 2008 (zit.: MüKo-ZPO/*Bearbeiter*)
- Renner, Günter*, Ausländerrecht, Kommentar, 9. Aufl., München 2011 (zit.: *Renner*)
- Rheinheimer, Johannes*, Arbeitsrechtliche Fragen nationaler und internationaler Telearbeit in der Europäischen Union an den Beispielen Deutschland und Spanien, Dissertation, Frankfurt am Main 2004 (zit.: *Rheinheimer*)
- Richardi, Reinhard*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 13. Aufl., München 2012 (zit.: Richardi/*Bearbeiter*)
- Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried*, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., München 2009 (zit.: MüArbR/*Bearbeiter*)
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Udsching, Peter*, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, München, Stand: März 2012 (zit.: BeckOK-ArbR/*Bearbeiter*)
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Udsching, Peter*, Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht, München, Stand: Dezember 2011 (zit.: BeckOK-SGB/*Bearbeiter*)
- Schaub, Günter*, Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Aufl., München 2009 (zit.: Schaub/*Bearbeiter*)
- Schauhoff, Stephan*, Handbuch der Gemeinnützigkeit, 3. Aufl., München 2010 (zit.: Schauhoff/*Bearbeiter*)
- Schmidt, Ludwig/Drenseck, Walter/Glanegger, Peter u.a.*, Einkommensteuergesetz: EStG, Kommentar, 30. Aufl. 2011 (zit.: Schmidt/*Bearbeiter*)
- Schönfeld, Wolfgang/Plenker, Jürgen*, Lexikon für das Lohnbüro 2011, 53. Aufl. 2011 (zit.: Schönfeld/*Plenker*)
- Schulze, Reiner/Dörner, Heinrich/Ebert, Ina/Hoeren, Thomas u.a.*, Bürgerliches Gesetzbuch, Handkommentar, 7. Aufl. 2011 (zit.: HK-BGB/*Bearbeiter*)
- Schüren, Peter*, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München 2010  
(zit.: Schüren/*Bearbeiter*)
- Schwab, Dieter*, Familienrecht, Lehrbuch, 20. Aufl., München 2012 (zit.: *Schwab*)
- Simitis, Spiros*, Kommentar zum Bundesdatenschutzgesetz, 7. Aufl., Baden-Baden 2007  
(zit.: Simitis/*Bearbeiter*)
- Ulmer, Peter/Habersack, Mathias/Henssler, Martin*, Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz, 2. Aufl., München 2006 (zit.: *Ulmer/Habersack/Henssler*)
- Wlotzke, Otfried/Wissmann, Hellmut/Koberski, Wolfgang/Kleinsorge, Georg*, Mitbestimmungsrecht, Kommentar, 3. Aufl., München 2008 (zit.: WWKK/*Bearbeiter*)
- Zöllner, Wolfgang/Noack, Ulrich*, Kölner Kommentar zum Aktiengesetz, 3. Aufl., Köln 2004  
(zit.: KölnK/*Bearbeiter*)



# Abkürzungsverzeichnis

§	Paragraph
€	Euro
a.A.	anderer Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
a.E.	am Ende
a.F.	alte Fassung
AA	Agentur für Arbeit, Arbeitsamt
AAG	Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz)
ÄArbVtrG	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung
AbgG	Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages (Abgeordnetengesetz)
Abs.	Absatz
Abschn.	Abschnitt
AE	Arbeitsentgelt; Arbeitsrechtliche Entscheidungen (Zeitschrift)
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AG	Arbeitgeber; Aktiengesellschaft; Amtsgericht; Ausführungsgesetz; Die Aktiengesellschaft (Zeitschrift)
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
ALG II	Arbeitslosengeld II
Amtl. Begr.	Amtliche Begründung
AN	Arbeitnehmer
Anh.	Anhang
AnwK-ArbR	Anwaltskommentar zum Arbeitsrecht
AO	Abgabenordnung
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
AP	Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Arbeitsrechtliche Praxis)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR	Arbeitsrecht
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell (Zeitschrift)
ArbRB	Der Arbeits-Rechts-Berater
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
ARGE	Arbeitsgemeinschaft nach dem SGB II
ArGV	Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
Art.	Artikel
AS	Aksjeselskap

ASiG	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz)
AT-Angestellte	außertarifliche Angestellte
ATE	Auslandstätigkeitserlass
ATG	Altersteilzeitgesetz
ATZ	Altersteilzeit
AufenthaltsV	Aufenthaltsverordnung
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
Aufl.	Auflage
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
Az.	Aktenzeichen
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
AZO	Arbeitszeitordnung
AZRG-DV	Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit, Bundesanstalt für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
Bay Verf.	Bayerische Verfassung
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BC	Zeitschrift für Bilanzierung, Rechnungswesen und Controlling
Bd.	Band
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeckOK-ArbR	Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht
BeckOK-SGB	Beck'scher Online-Kommentar zum Sozialrecht
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
Begr.	Begründung
BERzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BeschFG	Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (Beschäftigungsförderungsgesetz)
Beschl.	Beschluss
BeschV	Verordnung über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung
BeschVerfV	Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BewG	Bewertungsgesetz
BFDG	Bundesfreiwilligendienst
BFH	Bundesfinanzhof
BFH/NV	Sammlung amtlich nicht veröffentlichter Entscheidungen des Bundesfinanzhofs
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch

BGBL.	Bundesgesetzblatt
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen
BildscharbV	VO über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten
BildschirmarbeitsVO	Bildschirmarbeitsverordnung
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, seit 22.11.2005 Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMWI	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BQG	Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
BR	Betriebsrat; Der Betriebsrat (Zeitschrift); Bundesrat
BR-Drucks.	Bundesrats-Drucksache
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BSG	Bundessozialgericht
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
Bsp.	Beispiel
bspw.	beispielsweise
BStBl.	Bundessteuerblatt
BT-Drucks.	Bundestags-Drucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
BVV	Beitragsverfahrensordnung
BWG	Bundeswahlgesetz
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CGZP	Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen
CR	Computer und Recht (Zeitschrift)
CTA	Contractual Trust Arrangement
d.	der/die/das
d.h.	das heißt
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DBA	Doppelbesteuerungsabkommen
DEÜV	Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund

Diff.	Differenz
DRiG	Deutsches Richtergesetz
DrittelbG	Drittelbeteiligungsgesetz
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
DRVb	Deutsche Rentenversicherung Bund
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DStRE	Deutsches Steuerrecht Entscheidungsdienst (Zeitschrift)
DStZ	Deutsche Steuer-Zeitung
DVKA	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland
e.V.	eingetragener Verein
EBRG	Gesetz über Europäische Betriebsräte
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelsassoziation)
EFZG	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgeltes an Sonn- und Feiertagen und im Krankheitsfall
EG	Europäische Gemeinschaft; Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft; Einführungsgesetz
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
ELStAM	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
engl.	englisch(en)
EntgeltFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ErbStR	Erbschaftssteuer-Richtlinie
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
Erl.	Erlass, Erläuterung
EStDV	Einkommensteuer-Durchführungsverordnung
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuer-Richtlinien
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
EuGHE	Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften
evtl.	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
EzA	Entscheidungen zum Arbeitsrecht, hrsg. von Stahlhacke und Kreft
f., ff.	folgend(e)
FG	Finanzgericht
FinMin	Finanzministerium
FlexiG	Flexibilitätsgesetz
Fn	Fußnote
FSHG	Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung
FZA	Freizügigkeitsabkommen
GA	Geschäftsanweisung Kurzarbeitergeld
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts

GDPdU	Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen
gem.	gemäß
GemO RP	Gemeindeordnung Rheinland-Pfalz
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GO	Gemeindeordnung
GO NRW	Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
h.L.	herrschende Lehre
h.M.	herrschende Meinung
HEGA	Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung der BA
HGB	Handelsgesetzbuch
HGO	Hessische Gemeindeordnung
HK-BGB	Handkommentar des Bürgerlichen Gesetzbuchs
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
i.H.v.	In Höhe von
i.S.d.	im Sinne der/des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG	Industriegewerkschaft
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IHK	Industrie- und Handelskammer
InsO	Insolvenzordnung
IPR	Internationales Privatrecht
IStR	Internationales Steuerrecht, Zeitschrift
JAG	Juristenausbildungsgesetz
JArbSchG	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)
Jg.	Jahrgang
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
Kap.	Kapitel
KAPOVAZ	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KG	Kammergericht; Kommanditgesellschaft
KK	Kommentar zum Sozialversicherungsrecht
km	Kilometer
KonsVerFRAV	Deutsch-Französische Konsultationsvereinbarungsverordnung
KR	Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz

## LX — Abkürzungsverzeichnis

KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KSK	Künstlersozialkasse
KStG	Körperschaftsteuergesetz
KStR	Körperschaftsteuer-Richtlinien
KSVG	Künstler-Sozialversicherungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LBG	Landesbeamtengesetz
LFZG	Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall (Lohnfortzahlungsgesetz)
lit.	littera, Buchstabe
LSG	Landessozialgericht
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
LStH	Hinweise zu den Lohnsteuerrichtlinien
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
Ltd.	Limited Company
MAVO	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung in der kath. Kirche
max.	maximal
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift)
MitbestErgG	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz)
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz)
MÜAnwHB-ArbR	Münchener Anwaltshandbuch zum Arbeitsrecht
MÜAnwHB-SozR	Münchener Anwaltshandbuch zum Sozialrecht
MuSchG	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)
MüKo-AktG	Münchener Kommentar zum Aktiengesetz
MüKo-ZPO	Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung
MVG EKD	Mitarbeitervertretungsrecht Evangelische Kirche Deutschland
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
n.F.	neue Fassung
NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)
NebentätigkeitsVO	Nebentätigkeitsverordnung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-Beil	NZA-Beilage
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
NZI	Neue Zeitschrift für das Recht der Insolvenz und Sanierung
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht

o.ä.	oder ähnliche(s)
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OECD-MA	OECD-Musterabkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung
OFD	Oberfinanzdirektion
OHG	Offene Handelsgesellschaft
OLG	Oberlandesgericht
p.a.	per annum
p.M.	pro Monat
PatGG	Partnerschaftsgesellschaftsgesetz
PflegeZG	Gesetz über die Pflegezeit
PR	Public Relations
PSV	Pensionsversicherungsverein
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RdErl.	Runderlass
RDV	Recht der Datenverarbeitung (Zeitschrift)
RGBL	Reichsgesetzblatt
RL	Richtlinie
Rn	Randnummer
RöV	Röntgenverordnung
RP	Rheinland-Pfalz
Rspr.	Rechtsprechung
RV	Rentenversicherung
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Seite; Satz, Sätze
SachbezugsVO	Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung (Sachbezugsverordnung)
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
SG	Sozialgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB I	Allgemeiner Teil
SGB II	Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Arbeitsförderung
SGB IV	Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Gesetzliche Unfallversicherung
SGB VIII	Kinder- und Jugendhilfe
SGB IX	Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SGB X	Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
SGB XI	Soziale Pflegeversicherung
SGG	Sozialgerichtsgesetz
SHBrSchG	Brandschutzgesetz Schleswig-Holstein
sog.	sogenannt(e)
SoLZ	Solidaritätszuschlag
SozR	Sozialrecht; Sozialrecht, Rspr. und Schrifttum, bearb. von den Richtern des BSG

st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StGB	Strafgesetzbuch
StR	Steuerrecht
SvEV	Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt
THW	Technisches Hilfswerk
TV	Tarifvertrag; Tarifverträge
TV FlexAZ	Tarifvertrag der flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TVöD-Länder)
TV-V	Tarifvertrag Versorgungsbetriebe
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u.a.	unter anderem, und andere
u.ä.	und Ähnliches
u.E.	unseres Erachtens
u.U.	unter Umständen
UmwG	Umwandlungsgesetz
Urt.	Urteil
USA	United States of America
UStG	Umsatzsteuergesetz
usw.	und so weiter
v.	von/vom
Verf.	Verfassung
VermBG	Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
VermG	Gesetz zur Regelung offener Vermögensfragen
Vfg.	Verfügung
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (zum SGB IX)
WZVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
z.B.	zum Beispiel
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZGR	Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (und Insolvenzpraxis)
zit.	zitiert
ZPO	Zivilprozessordnung
zzgl.	zuzüglich

# Bearbeiterverzeichnis

- Christian W. Baumann**, LL.M.; Jg. 1976; Studium der Rechtswissenschaften an der Justus Liebig Universität in Gießen; Master of Laws (LL.M.) in Stellenbosch/Südafrika; Rechtsanwalt; von 2008 bis 2012 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig.
- Christian Berg**, LL.M.; Jg. 1969; Studium der Rechtswissenschaften an der Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt a.M. sowie an der Universität Genf; Master of Laws der University of Pennsylvania; Rechtsanwalt; seit 2010 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktienge-sellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig; zuvor arbeitsrechtlicher „Of Counsel“ bei der US-Kanzlei Squire, Sanders und mehrere Jahre „Bereichsleiter Internationales Arbeitsrecht“ bei der Lidl Stiftung & Co. KG, Neckarsulm. Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Unternehmenskäufe/ Unternehmensverkäufe, Re- und Umstrukturierungen, Arbeitsvertragsgestaltung, Unterneh-mensmitbestimmung, Betriebsverfassungsrecht.
- Iris Brandes**, Jg. 1972; Studium der Rechtswissenschaften an Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster; Rechtsanwältin; seit 1999 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und seit 2006 in der Abteilung Human Resource Services. Beratungsschwerpunkte: sozialversicherungsrechtliche Beratung natürlicher Personen und deren Arbeitgeber, insbesondere im Fall von internationalen Personalentsendungen.
- Michael Breuer**, Dipl.-Finanzwirt (FH); Jg. 1966; Abschluss des Studiums an der Fachhochschule für Finanzen in Nordkirchen; langjährige Tätigkeit in der Finanzverwaltung NRW als Sachbearbeiter, Lohnsteuer- und Umsatzsteuersonderprüfer. Von 2010 bis 2012 Mitglied des bundesweit agierenden Teams von Lohnsteuerexperten im Bereich Human Resource Services der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Beratungsschwerpunkte: Unterstützung bei Lohnsteueraußenprüfungen, Beratung von Unternehmen bei lohnsteuerlichen Fragestellungen, sowie Identifizierung und Vermeidung von lohnsteuerlichen Haftungsrisiken.
- Manfred Cichon**, Dipl.-Jurist; Jg. 1975; Studium der Rechtswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum sowie der Jagiellonen Universität Krakau; seit 2010 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in der Abteilung Human Resource Services; zuvor Tätigkeit bei einer Rechtsanwaltskanzlei in Düsseldorf und einer Sozialversicherungs-behörde in Bonn. Beratungsschwerpunkt: Betreuung von Unternehmen bei deutschen und internationalen Personaleinsätzen sowie bei den sozialversicherungsrechtlichen Gestaltungs-möglichkeiten grenzüberschreitender Mitarbeiterentsendungen.
- Brigitte Dusolt**, Dipl.-Finanzwirtin (FH), Jg. 1963; Tätigkeit bei der Bayerischen Finanzverwaltung; Studium der Germanistik und Betriebswirtschaftslehre an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg; seit 2002 Mitglied im Bereich Human Resource Services der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Beratungsschwerpunkt: Steuerliche Beratung und Optimierung internationaler Mitarbeiterereinsätze.
- Nicole Elert**, Dr. iur.; Jg. 1973; Studium der Rechtswissenschaften an der Universität zu Köln; Rechts-anwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht; Leiterin der Praxisgruppe Arbeits- und Sozialrecht, seit 2007 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig, seit 2010 Partnerin bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprü-fungsgesellschaft; zuvor Associate bei einer internationalen Wirtschaftskanzlei in Frankfurt und Partnerin eines Spin-Offs; davor wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für deutsches und europäisches Arbeits- und Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Preis. Beratungsschwerpunkte: Vorstands- und Geschäftsführerverträge, Incentiveprogramme, strategische Beratung bei Restrukturierungen und HR-Transaktionen.

**Arne Ferbeck**, Jg. 1973; Studium der Rechtswissenschaften in Marburg und der Universität zu Köln; Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht; seit 2007 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig, zuvor Rechtsanwalt in einer Wirtschaftskanzlei in Köln (2002 bis 2007). Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Arbeitsvertragsgestaltung, Vergütungsfragen, Bonussysteme; Betriebliche Altersversorgung, Kooperationen, Re- und Umstrukturierungen.

**Stephanie Gather**, Jg. 1983; Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Augsburg und Mannheim sowie Referendariat im OLG Bezirk Frankfurt am Main; Rechtsanwältin; von 2010 bis 2012 bei PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in der Abteilung Human Resource Services. Der Schwerpunkt ihrer Beratung war die Betreuung von Unternehmen in allen Fragen des nationalen sowie über- und zwischenstaatlichen Sozialversicherungsrechts, insbesondere auch bei internationalen Mitarbeiterinsätzen.

**Sabrina Hottenbach**, Dipl.-Betriebswirtin (BA); Jg. 1984; Studium der Betriebswirtschaftslehre im Bereich Steuern und Prüfungswesen mit Studienschwerpunkt Internationales Steuerrecht an der Berufsakademie Mannheim in Kooperation mit der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Tätigkeit im Anschluss bei Roedel Langford de Kock in Atlanta im Bereich des US- und Internationalen Steuerrechts für Privatpersonen und Personengesellschaften. Seit 2010 Mitarbeiter der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Bereich Human Resource Services und Teil des Experten-Teams, welches sich auf grenzüberschreitende Fragestellungen von natürlichen Personen, insbesondere bei der Strukturierung von grenzüberschreitenden Beschäftigungsverhältnissen spezialisiert hat.

**Frank Kaiser**, Jg. 1961; über 25 Jahre Erfahrung in steuerlichen Fragen rund um die Personalwirtschaft; Mitglied des bundesweit agierenden Teams von Lohnsteuerexperten im Bereich Human Resource Services der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Beratungsschwerpunkt: Beratung von Unternehmen bei lohnsteuerlichen Fragestellungen, Unterstützung bei Lohnsteuer Außenprüfungen sowie Identifizierung und Vermeidung von lohnsteuerlichen Haftungsrisiken; darüber hinaus Beratung bei der lohnsteuerlichen Optimierung innovativer Vergütungsmodelle.

**Manfred Karges**, Dipl.-Kaufmann; Jg. 1967; Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Philipps-Universität Marburg; Steuerberater; seit 1993 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; seit über 15 Jahren Spezialisierung auf dem Gebiet des Lohnsteuerrechts. Mitglied im bundesweit agierenden Team von Lohnsteuerexperten der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Bereich Human Resource Services. Beratungsschwerpunkt: Beratung von Unternehmen jeder Größenordnung und Branche bei lohnsteuerlichen Fragestellungen, Unterstützung bei Lohnsteuer Außenprüfungen sowie der Identifizierung und Vermeidung von lohnsteuerlichen Haftungsrisiken.

**Sebastian Kohl**, Jg. 1980; Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bielefeld; Rechtsanwalt; seit 2010 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig. Beratungsschwerpunkte: Unternehmensmitbestimmung, Fragestellungen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

**Ulla Kuniß**, Jg. 1976; Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Leipzig; Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht; seit 2006 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig, derzeit als Managerin. Beratungsschwerpunkte: Arbeitsrecht sowie betriebliche Altersvorsorge.

**Marco Libudda**, Dipl.-Kaufmann (FH); Jg. 1970; Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten; Studium der Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Niederrhein in Mönchengladbach; Steuerberater und Rentenberater; seit 2008 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in der Abteilung

Human Resource Services. Beratungsschwerpunkt: steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beratung natürlicher Personen und deren Arbeitgeber, insbesondere im Fall von internationalen Personalentsendungen.

**Hans-Peter Limbach**, Jg. 1951; Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten, Rentenberater, seit 2003 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in der Abteilung Human Resource Services; zuvor Tätigkeiten bei verschiedenen Sozialversicherungsbehörden und Beratungsgesellschaften; verantwortlich für die sozialversicherungsrechtliche Beratung natürlicher Personen und deren Arbeitgeber, insbesondere im Fall von internationalen Personalentsendungen.

**Patrick Maihöfer**, Jg. 1972; Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Bayreuth, Freiburg und Düsseldorf; Rechtsanwalt; nach dem Referendariat am OLG Düsseldorf folgten verschiedene Tätigkeiten in der freien Wirtschaft und bei großen und mittleren Rechts- und Steuerberatungsgesellschaften. Seit 2010 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in der Abteilung Human Resource Services tätig; dort berät der Autor in- und ausländische Unternehmen sowie deren Mitarbeiter insbesondere in sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

**Ulla Mauer**, LL.M.EUR; Jg. 1979; Studium der Rechtswissenschaften an der Julius Maximilian Universität Würzburg; Rechtsanwältin seit 2007, seit 2011 Fachanwältin für Arbeitsrecht; seit 2007 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwaltsgesellschaft tätig. Beratungsschwerpunkte: Arbeitsrecht und ausländerrechtliche Fragen zum internationalen Mitarbeiterereinsatz.

**Ansgar A. Mues**, Jg. 1977; Studium der Rechtswissenschaften an der Universität zu Köln; Rechtsanwalt; seit 2010 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwaltsgesellschaft tätig; zuvor Ass. Jur. bei White & Case LLP (2009/2010). Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Arbeitsvertragsgestaltung, Unternehmensmitbestimmung, Kooperationen, Betriebsverfassungsrecht, Recht der Zusatzversorgungskassen, Sozialrechtliche Angelegenheiten und Prozessführung.

**Jan-Peter Ohrtmann**, Dr. iur.; Jg. 1969; Studium der Rechtswissenschaften an der Albert-Ludwigs-Freiburg, Université de Lausanne und Technische Universität Dresden; Rechtsanwalt; seit 2010 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwaltsgesellschaft tätig; zuvor Rechtsanwalt im IT-Recht bei Bird & Bird (2002 bis 2010) und Justitiar bei der PARKLANE Internet AG (2000 bis 2002). Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Datenschutzrecht, IT-Recht, IT-Outsourcing & Cloud Computing; Lehrbeauftragter der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und der Düsseldorf Law School im Datenschutz & IT-Outsourcing.

**Petra Peitz-Ziemann**, Dipl.-Kauffrau; Jg. 1958; Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Johann Wolfgang von Goethe-Universität Frankfurt am Main; Steuerberaterin seit 1991; Tätigkeit zunächst in der Allgemeinen Steuerabteilung der Ernst & Whinney GmbH; seit 1999 Mitglied im Bereich Human Resource Services der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Sie führt heute ein Experten-Team, das sich auf grenzüberschreitende Fragestellungen von natürlichen Personen spezialisiert hat. Dies umfasst insbesondere den integrierten Beratungsansatz bei der Strukturierung von Beschäftigungsverhältnissen.

**Martin Preiss**, Jg. 1972; Studium der Rechtswissenschaften an der Julius-Maximilians-Universität zu Würzburg, Université de Lausanne und der Université de Genève; Rechtsanwalt; seit 2005 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwaltsgesellschaft tätig. Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Umstrukturierungen (Ausgliederungen, Kooperationen, Verschmelzungen, Privatisierungen), Öffentliches Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Recht der Zusatzversorgungskassen.

**Petra Raspels**, Dipl.-Volkswirtin; Jg. 1972; Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier; im Jahr 2001 Ablegen des Steuerberaterexamens; seit 1997 bei der

PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, seit 2008 Partnerin bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Leiterin des Bereiches Human Resource Services mit mehr als 300 Mitarbeitern und Mitglied des Führungsgremiums des Bereiches Steuern der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Ihr Beratungsschwerpunkt umfasst Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz in allen Facetten.

- Daniel Riehle**, Dipl.-Finanzwirt (FH), M.A.; Jg. 1977; Studium des Steuerrechts an der Fachhochschule Ludwigsburg sowie an der Fachhochschule Calw; M.A. in Taxation and Auditing; Steuerberater; seit 2007 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig. Beratungsschwerpunkt: Steuerliche Beratung und Optimierung internationaler Mitarbeiterereinsätze. Zudem berät er Unternehmen bei der Implementierung und Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Daneben tritt er in diesen Bereichen auch im Rahmen von Veröffentlichungen sowie als Referent in Erscheinung.
- Joachim Sartoris**, Dipl.-Betriebswirt (FH), M.B.A.; Jg. 1964; Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Trier, der Ecole Supérieure de Commerce et d'Administration in Poitiers und der Westfälischen Wilhelms Universität in Münster; seit 17 Jahren als Berater auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätig. Seit 2011 im Bereich Human Resource Services der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig. Mitherausgeber des Buches «Bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen». Beratungsschwerpunkte: Gestaltung und Umstrukturierung von Systemen der betrieblichen Altersversorgung und Einrichtung von Zeitwertkontenmodellen.
- Yvonne Speier**, Jg. 1974; Studium der Rechtswissenschaften an der Universität zu Köln; Rechtsanwältin; seit 2005 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig; zuvor zwei Jahre Tätigkeit als Rechtsanwältin bei einer mittelständischen Kanzlei. Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Betriebsverfassungsrecht, Unternehmensmitbestimmung, Öffentliches Tarifrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Sozialrechtliche Angelegenheiten.
- Lidija Spirovic**, Jg. 1979; Studium der Rechtswissenschaften an der Georg-August-Universität Göttingen; Referendariat am OLG Düsseldorf mit Auslandsstation in Kapstadt/Südafrika; Zulassung als Rechtsanwältin in 2007 und Tätigkeit in einer Wirtschaftsrechtskanzlei; seit 2008 bei der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im bundesweit agierenden Lohnsteuerexperten-Team am Standort Hamburg tätig. Beratungsschwerpunkt: Beratung von Unternehmen bei lohnsteuerlichen Fragestellungen, die Unterstützung bei Lohnsteueraußenprüfungen sowie die Identifizierung und Vermeidung von lohnsteuerlichen Haftungsrisiken.
- Can Tüzel**, Dipl.-Finanzwirt (FH); Jg. 1974; Studium der Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin; Referendariat am Kammergericht Berlin; 2010 Zulassung als Rechtsanwalt; seit 2009 Mitglied des bundesweit agierenden Teams von Lohnsteuerexperten im Bereich Human Resource Services der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft am Standort Berlin. Zuvor Studium an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin (HWR Berlin) und mehrjährige Tätigkeit bei verschiedenen Berliner Finanzämtern. Beratungsschwerpunkte: Beratung von Unternehmen bei lohnsteuerlichen Fragestellungen, Unterstützung im Rahmen von Lohnsteueraußenprüfungen sowie die Identifizierung und Vermeidung von lohnsteuerlichen Haftungsrisiken.
- Sebastian Ulbrich**, Dr. iur., LL.M.; Jg. 1975; Studium der Rechtswissenschaften in Würzburg und Pretoria (Südafrika); Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht; seit 2008 für die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwalts-gesellschaft tätig. Aktuelle Beratungsschwerpunkte: Kooperationen, Re- und Umstrukturierungen, Vertretung in Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten.

# Teil 1 Bedeutung

## A. Rahmenbedingungen

Obgleich sich die Arbeitswelt in einem stetigen Wandel befindet, ist in Deutschland <sup>1</sup> das **unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis** vor Ort statistisch immer noch das klassische, also am häufigsten vorzufindende, Arbeitsverhältnis. Wirtschafts- und Finanzmarktkrisen, Rohstoffknappheit, demographischer Wandel, Globalisierung, neue Medien und geänderte Bedürfnisse von Mitarbeitern und deren Familien sowie weitere Faktoren stellen aber Unternehmen merklich vor immer neue Herausforderungen, die **zunehmend eine Flexibilisierung der Arbeit erforderlich** machen. Die Unsicherheit der Unternehmen über die künftige Geschäftsentwicklung bedarf z.B. verstärkt **atypischer Beschäftigungsverhältnisse**, die es den Unternehmen ermöglichen, schwankende Geschäftsentwicklungen in Bezug auf ihre personelle Ausstattung möglichst flexibel zu gestalten. Hierbei können an die Art der Flexibilisierung ganz unterschiedliche Anforderungen gestellt werden. Neben den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen stellen aber auch gesetzgeberische Veränderungen Unternehmen immer wieder vor neue Herausforderungen.

## B. Statistische Beispiele

Ausgewählte flexible Einsatzformen von Arbeitnehmer zeichnen hierbei in der **statistischen Betrachtung** ein interessantes Bild. Zum Stichtag 30.9.2011 betrug der Anteil der sozialversicherungspflichtigen **Teilzeitbeschäftigten** 21,7 %. Der stetig anwachsende Teil von Beschäftigten in Teilzeit in den vergangenen Jahren ist deutlich erkennbar eine Auswirkung der veränderten Beschäftigung mit einem stärkeren Zuwachs in Wirtschaftszweigen, die traditionell höhere Anteile an Teilzeitbeschäftigten haben.<sup>1</sup> Eine andere Statistik besagt, dass im Jahr 2011 der Anteil **befristeter Arbeitsverträge** für jüngere Arbeitnehmer deutlich zurückgegangen ist. Lag der Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer zwischen 15 und 25 Jahren in 2010 noch bei 57 %, waren es in 2011 nur noch 42%.<sup>2</sup> Andererseits besaßen 2011 im Durchschnitt über alle Altersklassen 46 % der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag.

Ist die Befristung ein weitverbreitetes Instrument, um wirtschaftliche Risiken <sup>3</sup> abzufedern, gibt es andere Instrumente wie z.B. die **Kurzarbeit**, die in den vergangenen Jahren in der klassischen Form der konjunkturellen Kurzarbeit in ihrer Erschei-

---

<sup>1</sup> Vgl. die Beschäftigungsstatistik der AA – Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen „ausgeübte Tätigkeit“ (Beruf), „Arbeitszeit“ und „Ausbildung“, März 2012, S. 10.

<sup>2</sup> Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/arbeitsvertraege-juengere-arbeiten-immer-seltener-befristet>.

nungshäufigkeit von der konjunkturellen Entwicklung abhängig ist. Im Rahmen der Finanzkrise des Jahres 2008/2009 war zu beobachten, dass die bis dahin eher mit einem negativen Image behaftete Kurzarbeit einen Wandel in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit und auch der Stammebelegschaften erfuhr, da nunmehr dieses arbeitsmarktpolitische Instrument zum **Erhalt der Stammebelegschaft** herangezogen werden konnte und vielfach auch wurde, flankiert durch entsprechende Änderungen in den Zugangsvoraussetzungen durch den Ordnungsgeber. Dies führte in der Finanzmarktkrise dazu, dass die befürchtete Entlassungswelle nicht eintrat und die Unternehmen mit ihrer erfahrenen Belegschaft sofort nach Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sich wieder erfolgreich im Markt positionieren konnten. Ein anderes arbeitsmarktpolitisches Instrument stellt die **Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)** dar. Diese wurde in der Vergangenheit durch den Gesetzgeber mehrfach modifiziert, zuletzt mit Wirkung zum 1.5.2011 bzw. 1.12.2011. Hier wird erkennbar, dass Unternehmen auf geänderte gesetzgeberische Rahmenbedingungen, die vielleicht bisher eine flexiblere Einsatzplanung ermöglichten, relativ kurzfristig reagieren müssen, um sich weiterhin gesetzeskonform zu verhalten. Vielen besonderen Einsatzformen ist gemein, dass sie von den in Deutschland weitverbreiteten tarifvertraglichen/betrieblichen Regelungen für ein unbefristetes Vollzeitverhältnis – zumindest temporär – abweichen sollen.

## C. Kategorisierung der Flexibilitätskriterien

- 4 Dieses Werk gibt als Praxishandbuch einen Überblick über die praktischen Herausforderungen beim Umgang mit solchen **atypischen Beschäftigungsverhältnissen**. Dabei gibt es Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben erforderlich sind, wie z.B. der Datenschutzbeauftragte oder der/die Arbeitnehmer/-in in Elternzeit, die sich keiner konkreten Flexibilitätsform zuordnen lassen. Allerdings führen sie für die Unternehmen zu einem Bedarf an Flexibilität, da die in der Regel nur temporäre Vertretung geregelt werden muss.
- 5 Die Herausforderungen und Chancen eines Unternehmens bezüglich der atypischen Beschäftigungsformen lassen sich im Wesentlichen anhand nachfolgender Kriterien in diese Gruppen untergliedern:

### I. Örtlich

- 6 Die Chancen eines Unternehmens hinsichtlich der **örtlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes/Arbeitsbereiches** bieten:
  - der Außendienst,
  - die Entsendung,
  - der Freelancer,
  - der Grenzgänger sowie

- das Home Office und
- die Telearbeit.

Hierbei wird innerhalb der einzelnen Stichworte aufgezeigt, welche Gestaltungsmöglichkeiten und -risiken die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse bieten. Dabei sind die Ausgangssituationen für die jeweilige Sonderform des Einsatzes sehr unterschiedlich. Im Bereich der **Entsendung** sind es häufig übergeordnete Unternehmensinteressen, die eine örtliche Veränderung erfordern. Der **Grenzgänger** wiederum hat die Ursache in persönlichen Vorteilen des Arbeitnehmers. Die örtliche Flexibilisierung ist häufig einhergehend mit der erforderlichen Berücksichtigung besonderer Sachverhalte, die im Bereich der örtlichen Flexibilisierung geregelt werden müssen. So ist z.B. beim **Home Office** zu berücksichtigen, dass es sich um einen Arbeitsplatz handelt, der außerhalb des versicherten Betriebsgeländes liegt und in den privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmers eingerichtet wird.

## II. Zeitlich

Die **zeitliche Gestaltung** von atypischen Beschäftigungsverhältnissen gemein ist: 8

- der Arbeit auf Abruf,
- den Aushilfen,
- der befristeten Beschäftigung,
- der familiären Mitarbeit,
- dem Interimsmanager,
- der Kurzarbeit,
- den Lebensarbeitszeitkonten,
- dem Sabbatical,
- der Teilzeit sowie
- der Zeitarbeit.

Hier finden sich zwischen diesen einzelnen Einsatzformen teilweise **Kombinationen**, wie z.B. bei einem **befristeten Teilzeitbeschäftigten**. Die Rechtsgrundlagen sind dabei unterschiedlich ausgestaltet, teilweise gesetzlich mit arbeitsvertraglicher Umsetzung, tarifvertraglich oder auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung. Teilweise kann sogar eine Kombination bzw. eine gestaffelte Ausfüllung mehrerer Rechtsgrundlagen vorliegen wie z.B. bei der **Kurzarbeit**.

## III. Entgeltbezogen

Die **entgeltbezogene Flexibilisierung** ist gestaltbar über: 10

- die Arbeit auf Abruf,
- Aushilfen,
- Ein-Euro-Jobber,
- die familiäre Mitarbeit,
- die Kurzarbeit,

- Lebensarbeitszeitkonten,
  - Mitarbeiter als Unternehmer,
  - Referendare,
  - Studenten sowie
  - die Zeitarbeit.
- 11 Auch hier ist der jeweilige Ansatzpunkt für die Flexibilisierung sehr unterschiedlich. Bietet die familiäre Mitarbeit aus ihrer besonderen Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Grundlage für entgeltbezogene Flexibilität, so ist die Kurzarbeit häufig ein Instrumentarium, das der Unternehmer als Arbeitgeber häufig einseitig einführen muss, um größeren Schaden von seinem Unternehmen und auch der Belegschaft abzuwenden. Ist die Kurzarbeit wirksam eingeführt, führt dies zu einer erheblichen Entlastung des Unternehmens auf der Personalkostenseite. Die Flexibilität ist dort für das Unternehmen eingeschränkt, wo es der individuellen Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers bedarf, so dass die größtmögliche Flexibilität über kollektivrechtliche Regelungen herbeigeführt werden kann, da so individuelle Vereinbarungen nicht erforderlich sind. Gerade das Thema **Lebensarbeitszeitkonto** erfährt in jüngster Zeit eine immer größere Beachtung, da dieses einen gleitenden Übergang in die Rente ermöglichen soll.

#### IV. Dispositionsbezogen

- 12 Flexibilität hinsichtlich der **Dispositionsmöglichkeiten des Unternehmens** bieten:
- Arbeit auf Abruf,
  - Aushilfen,
  - Befristung,
  - Freelancer,
  - Freistellung,
  - Mitarbeitende Gesellschafter,
  - Prozessbeschäftigung,
  - Rentnerbeschäftigung,
  - Studenten sowie
  - Zeitarbeit.
- 13 Auch hier haben die Flexibilisierungsmöglichkeiten eine unterschiedliche Ausprägung. So liegt der **Rentnerbeschäftigung** regelmäßig ein befristeter Arbeitsvertrag zugrunde, der wiederum bei einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber eines sachlichen Grundes zu seiner Wirksamkeit bedarf. Die Flexibilität wird demnach durch die gesetzlichen Regelungen des TzBfG eingeschränkt. Gleichzeitig ermöglicht die Rentnerbeschäftigung einem Unternehmen auch den Erhalt von Know-how erfahrener Arbeitnehmer. Das klassische und arbeitsmarktpolitisch als Flexibilisierungsinstrument propagierte Mittel ist sicherlich die **Zeitarbeit**, obwohl diese die Unternehmen durch seine letzten Änderungen vor neue Herausforderungen stellt. Der Gesetzgeber hat aber hier den Bedarf der Unternehmen gesehen und die europä-

rechtlichen Vorgaben umgesetzt. Die dispositionsbezogene Flexibilität ist auf die einseitigen Unternehmensinteressen ausgerichtet, die der Herausforderung kurz- oder mittelfristiger Arbeitsspitzen ausgesetzt sind.

## V. Rechtlich

Rechtliche Flexibilität bieten Beschäftigungen **außerhalb eines Arbeitsverhältnisses** wie: 14

- das Ehrenamt,
- der Ein-Euro-Jobber,
- der Freelancer sowie
- das Praktikum.

Daneben bieten **im Rahmen von Arbeitsverhältnissen** Flexibilität: 15

- der Interimsmanager (sei es als Arbeitnehmer oder als Organ),
- das Probearbeitsverhältnis,
- die Prozessbeschäftigung,
- die Teilzeit,
- das Transferarbeitsverhältnis sowie
- die Zeitarbeit.

Dennoch unterscheiden sich diese Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich ihrer rechtlichen Grundlagen. Gibt es für einige gesetzliche Regelungen, die zu beachten sind, wie z.B. bei der Teilzeit, sind andere im Wesentlichen relativ frei gestaltbar wie z.B. das Rechtsverhältnis zu einem Interimsmanager, sofern dieser nicht als Arbeitnehmer beschäftigt wird. Gerade das Transferarbeitsverhältnis ist regelmäßig im Rahmen größerer Unternehmensinsolvenzen, so zuletzt im Fall Schlecker, auch Gegenstand der öffentlichen Diskussion, da häufig bei großen Unternehmensinsolvenzen der Ruf nach stärkerer finanzieller Unterstützung für die zu errichtende Transfergesellschaft laut wird. Die **Transfergesellschaft** bietet ein rechtliches Instrumentarium, um sich des Risikos einer Vielzahl von Kündigungsschutzprozessen zu entledigen, gleichzeitig für die betroffenen Arbeitnehmer die Chance, sich aus ungekündigter Stellung zu bewerben. 16

## VI. Sonstige

Diese Gruppe von Beschäftigungsverhältnissen ist geprägt durch die Tatsache, dass **keine unmittelbare Flexibilität** besteht, wie z.B. bei einem Aufsichtsratsmandat. Andererseits sind es gerade die Tätigkeiten wie ein Aufsichtsratsmandat oder der Datenschutzbeauftragte, die sich als unmittelbarer Ausfluss eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zeigen und von einem Arbeitnehmer die Flexibilität verlangen, eine solche Aufgabe zu übernehmen. Die Übertragung eines Aufsichtsratsmandats z.B. bei einem Tochter- oder Beteiligungsunternehmen ist häufig ein Ausdruck besonderen Vertrauens. 17



# Teil 2 Grundlagen

## A. Arbeitsrecht

### I. Bedeutung

Der deutsche Arbeitsmarkt und mit ihm das deutsche Arbeitsrecht befindet sich seit 1 längerem in einer Umbruchphase. Zersplittet in eine **Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Rechtsvorschriften** und einer in weiten Teilen undurchsichtigen und mitunter von Einzelfallentscheidungen geprägten **Rechtsprechung** der Gerichte – von den Instanzgerichten über das BAG bis zum BVerfG, EuGH und EGMR – zwingt das deutsche Arbeitsrecht die am Arbeitsmarkt beteiligten Parteien zu größter Umsicht sowie ständiger Kontrolle und Weiterbildung.

Neben Faktoren wie der globaleren Aufstellung von Unternehmen im internati- 2 onalen Wettbewerb und der Einführung neuer Marktstrukturen beeinflussen zunehmend auch privat motivierte Bedürfnisse der Beschäftigten eine zunehmende **Veränderung der „klassischen“ Arbeitsform**: unbefristete Vollzeitbeschäftigung vor Ort. Neue Arbeits- und Kooperationsstrukturen sowie veränderte Formeln für die Bewertung von Leistung und Gehalt vermischen sich zudem zu einer den bisherigen Arbeitsmarkt und die Erwerbsarbeit in sich verändernden Gruppe von flexiblen Arbeitsvertragstypen.

Ein **modern und flexibel angewendetes Arbeitsrecht** schafft für Arbeitgeber 3 Handlungsoptionen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und ist aus ökonomischen Aspekten erstrebenswert. Innovative Arbeitsformen sind in einem immer stärker von internationalen Einflüssen dominierten Markt ein Wettbewerbsgut, das einen Konkurrenzvorteil verschaffen und zugleich gestiegenen Anforderungen an Produktivität, Kostenoptimierung und Leistungsabruf gerecht werden kann.

Flexibilität bezieht sich hierbei einerseits auf die **Art der Beschäftigung** bzw. des 4 Vertragsverhältnisses zur Leistungserbringung sowie andererseits auch auf neuere Ausprägungen von **Arbeitsorganisationen**, die infolge einer Dezentralisierung der Unternehmenssteuerung oder einzelner inhaltlicher Regelungsbereiche erwachsen sind.

In zunehmendem Maße spielt für den wirtschaftlichen Erfolg auch die Anwer- 5 bung und Bindung von engagierten Mitarbeitern eine große Rolle. Irrelevant ist dabei, ob hochqualifizierte oder Beschäftigte ohne spezifische Ausbildung in dauerhafter oder nur zeitlich befristeter Anstellung gesucht werden, da jeder Arbeitgeber Interesse daran hat, die für seine Unternehmensbedürfnisse ideale Besetzung zu finden.

Der Wunsch nach vertraglichen Gestaltungen zur **Flexibilisierung der Arbeit** 6 und damit die erweiterte Möglichkeit zu einer individuellen Arbeits- und Freizeitplanung wird von Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretungen in Personalgesprächen derzeit verstärkt geäußert und argumentiert, dass nach entsprechender Umsetzung private und berufliche Interessen – innerhalb gewisser Grenzen – besser koordiniert und berücksichtigt werden können. Aus ihr folge eine größere Selbstständigkeit der

Beschäftigten, aber auch eine höhere Verantwortung für einzelne Organisationseinheiten.

- 7 Tatsächlich bietet der Einsatz von Mitarbeitern **unterschiedlicher Erwerbstätigkeitsformen** Arbeitgebern die Chance, auf wirtschaftliche Einflüsse schnell und effizient reagieren zu können, ohne dabei in Widerspruch zu den Anforderungen des Arbeitsrechts zu stehen. Mangels Wissens über die gestalterischen Möglichkeiten wird das deutsche Arbeitsrecht aber nicht selten als Jobbremse oder praktisches Hindernis empfunden. Den Parteien des Arbeitsverhältnisses stehen jedoch zahlreiche Möglichkeiten offen, ihre Vertragsbeziehungen so zu gestalten, dass einerseits dem arbeitgeberseitigen Wunsch nach größtmöglicher Flexibilität sowie andererseits den Interessen von Arbeitnehmern nach Stabilität und Arbeitsplatzsicherung entsprochen werden kann.
- 8 Mit Blick auf die **wachsende Zahl von Beschäftigungsformen**, die nicht mehr im Rahmen des klassischen unbefristeten Arbeitsvertrags in Vollzeit angesiedelt sind, ist insbesondere in der personalrechtlichen Praxis besondere Aufmerksamkeit notwendig. Eine größere Bandbreite arbeitsvertraglicher Gestaltungsmöglichkeiten führt zu vermehrten Prüfpflichten, inwieweit Beschäftigte, die ohne „klassische“ Arbeitsverträge beschäftigt sind, von den Veränderungen arbeitsrechtlicher Vorschriften und deren Anwendungsbereich berührt sind.

## II. Begrifflichkeiten

### 1. Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag

- 9 Während umgangssprachlich die Begriffe **Arbeitsverhältnis** und **Arbeitsvertrag** oftmals **synonym** verwendet werden, kann der tatsächliche inhaltliche Unterschied für die Vertragsparteien von elementarer Bedeutung sein. Eine Differenzierung spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn in der Praxis Fallgestaltungen vorliegen, die ohne den formalen Abschluss eines Arbeitsvertrages die Erbringung von Arbeitsleistungen zum Inhalt haben oder kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis begründet wird.
- 10 Während das Arbeitsverhältnis eine **allgemeine Bezeichnung** für die **Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer** ist, regelt der Arbeitsvertrag als dessen Gründungstatbestand und gegenseitiger Vertrag auf privatrechtlicher Grundlage **konkrete Leistungsverpflichtungen**. Aus den Bestimmungen des Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistungen und der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verbindlich angehalten.
- 11 Maßgebend für den **Abschluss des Arbeitsvertrages** sind **zwei übereinstimmende Willenserklärungen**. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind grundsätzlich frei, mit wem und ob sie überhaupt einen Arbeitsvertrag abschließen. Dieser ist jedenfalls **formfrei** und kann **mündlich** oder **schriftlich** vereinbart werden. Es muss lediglich Einigkeit zwischen den Parteien darüber bestehen, dass der Arbeitnehmer zur Übernahme einer Tätigkeit für den Arbeitgeber gegen Entgelt bereit ist. Ein **zwingendes**

**Schriftformerfordernis** kennt das Gesetz in § 14 Abs. 4 TzBfG nur für **die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages**.

Bei mündlicher Absprache ist der Arbeitgeber gezwungen, dem Arbeitnehmer **12** spätestens **einen Monat** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses **schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen** auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 S. 1 NachwG). Eine Verletzung gegen diese Dokumentationspflicht löst zu Lasten des Arbeitgebers zwar kein Ordnungsbußgeld oder eine andere konkrete Sanktion aus. Dem Arbeitnehmer steht es aber frei, die Erfüllung dieser Verpflichtung vor dem Arbeitsgericht einzuklagen. Der Arbeitsvertrag bleibt indes gültig.

Die **Niederschrift** für Arbeitsverhältnisse muss als **Mindestbestandteile** **13** Angaben zu **Name und Anschrift der Vertragsparteien**, den vereinbarten **Beginn des Arbeitsverhältnisses** sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren vorhersehbare Dauer, ferner die **Regelarbeitszeit** und den **Arbeitsort** oder einen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt sein soll, enthalten.

Eine **Tätigkeitsbeschreibung**, die Dauer des jährlichen **Erholungsurlaubs**, die **14** **Kündigungsfrist** sowie die genaue **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts** (einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen oder anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit) sind ebenfalls verbindlich. Schließlich darf auch ein Hinweis auf **Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen**, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, nicht fehlen.

---

#### Praxistipp

Aus Beweisgründen und zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten ist der Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. 

---

Da der Umfang der Dokumentationspflicht viele Regelungen umfasst und nicht für **15** jedes Arbeitsverhältnis neu gefasst werden soll, bedienen sich in der Praxis zahlreiche Arbeitgeber **vorformulierter Musterverträge**, um bei Vertragsschluss durch Unachtsamkeit keine Lücken in den vertraglichen Abreden zu riskieren. Dieses, insbesondere bei einer hohen Anzahl von abzuschließenden Arbeitsverträgen, nützliche Vorgehen, muss vor dem Hintergrund der auch für das Arbeitsrecht und vorformulierte bzw. standardisierte Arbeitsverträge festgelegten sog. **AGB-Kontrolle** in regelmäßigen Abständen überprüft werden.

Nach den strengen AGB-Vorschriften sind zwar „*die im Arbeitsrecht geltenden* **16** *Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen*“, im Einzelnen kann es infolge von **Rechtsfortbildungen** durch höchstrichterliche Rechtsprechung zu weitreichenden **Veränderungen** kommen, die bislang standardmäßig übernommene Regelungen zum Nachteil des Arbeitgebers unwirksam machen. Zudem kann der **zulässige Wortlaut von AGB** für einzelne Branchen unterschiedlich sein.

**Praxistipp**

Der Inhalt vorformulierter Vertragsbedingungen sollte in regelmäßigen Abständen mit aktuellen Entwicklungen des Arbeitsrechts abgeglichen und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden.

- 17 Nach der Rechtsprechung des BAG und des BVerfG<sup>1</sup> ist der Arbeitsvertrag zudem **regelmäßig ein Verbrauchervertrag** i.S.d. § 310 Abs. 3 BGB. Damit ist der **Arbeitnehmer als Verbraucher** i.S.d. § 13 BGB anzusehen. Da das Gesetz an die Verbrauchereigenschaft zahlreiche Bestimmungen knüpft, ist die Zuordnung von großer praktischer Bedeutung.
- 18 Gelegentlich ist es in der Praxis notwendig, den Arbeitsvertrag von anderen privatrechtlichen Vertragstypen wie dem **Dienstvertrag** (§ 611 ff. BGB), dem **Auftrag** (§§ 662 ff. BGB) oder dem **Geschäftsbesorgungsvertrag** (§§ 675 ff. BGB) abzugrenzen. Maßgeblich ist dann, ob die Tätigkeit als **abhängige Arbeit** oder in **freier Mitarbeit** erbracht werden soll und wie die **tatsächliche Durchführung** erfolgt.

**2. Arbeitgeber**

- 19 Anknüpfungspunkt für die Überlegung arbeitsrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten ist klassischerweise die Feststellung der Parteien des Arbeitsverhältnisses. An deren Rolle ist die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts gebunden und damit Fragen des materiellen Rechts oder des deutschen Prozessrechts. Doch obwohl der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmereigenschaft eine zentrale Bedeutung zukommt und sich hieraus zahlreiche Pflichten ergeben, existiert **keine gesetzliche Definition** beider Begriffe. Vielmehr stehen sie in einem gegenseitigen **synallagmatischen Wechselverhältnis**.
- 20 Nach allgemeinem Verständnis ist **Arbeitgeber**, wer kraft **Arbeitsvertrag** eine **Arbeitsleistung** von einem **Arbeitnehmer fordern** kann und hierfür ein **Arbeitsentgelt schuldet**. Neben der vertraglichen Vereinbarung kann die Arbeitgeberstellung auch Folge gesetzlicher Fiktion sein, z.B. in Fällen unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung<sup>2</sup> oder über eine gesetzliche Anordnung.<sup>3</sup>
- 21 Wurde die Verpflichtung zur Lohnzahlung z.B. nicht ausdrücklich schriftlich festgehalten, gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn „*die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist*“ (§ 612 BGB). Die konkrete Lohnhöhe ist in der Regel dem Arbeitsvertrag zu entnehmen. Finden auf das Arbeitsverhältnis tarifrechtliche Vorschriften Anwendung, sind die dort aufgenommenen Lohnregelungen maßgeblich. Gem. § 115 Abs. 1 GewO ist der Arbeitgeber

1 BAG, Urt. v. 25.5.2005 – 5 AZR 572/04 –; BVerfG, Urt. v. 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06 –.

2 BAG, Urt. v. 23.11.1988 – 7 AZR 34/88 –.

3 Nach Betriebsübergang i.S.d. § 613a BGB.

verpflichtet, Geldlohn (Barzahlung, Scheck, Banküberweisung) als Zeit- oder Akkordlohn zu zahlen.

Über das sog. **Direktionsrecht** (§ 106 GewO) hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die **konkrete Leistungspflicht** des Arbeitnehmers hinsichtlich Art, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung **näher zu bestimmen**. Die Ausübung des Weisungsrechtes muss nach billigem Ermessen, mithin unter Beachtung, Abwägung und Berücksichtigung aller Umstände des Falles und der beiderseitigen Interessen, erfolgen.

Irrelevant ist, ob eine **eigenständige Betriebsstätte** oder **Betriebsmittel** existieren. Der Arbeitgeber kann sein Weisungsrecht auch auf Dritte übertragen, ohne seine Stellung als Vertragspartei zu verlieren (z.B. Fall der gewerblichen **Arbeitnehmerüberlassung**).

Tatsächlich können sowohl natürliche als auch juristische Personen (GmbH, AG, e.V. usw.) oder nichtrechtsfähige Personengesamtheiten sowie privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Personen Arbeitgeber sein. Die Arbeitgeberereigenschaft ist **nicht an eine Rechtsform gebunden**.

Die Arbeitgeberereigenschaft ist auch prozessual von großer Bedeutung. Erhebt der Arbeitnehmer bei fristgebundenen Angelegenheiten **Klage** gegen den falschen Arbeitgeber, droht z.B. der Ablauf der Klagefrist nach dem KSchG.

### 3. Arbeitnehmer

Die unterschiedlichen gesetzlichen Zielsetzungen bedingen es, dass der Arbeitnehmerbegriff im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht<sup>4</sup> **keine einheitliche Legaldefinition** kennt. **Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne** ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.<sup>5</sup>

**Hauptverpflichtung** des Arbeitnehmers ist die **Erbringung der arbeitsvertraglich festgelegten Leistung**. Sich hieraus ergebende und ebenfalls zu beachtende **Nebenpflichten** können Treue- und Verschwiegenheitspflichten, der pflegliche Umgang mit Materialien und Werkzeugen sowie gegenseitige Rücksichtnahme- und Schutzpflichten oder die Einhaltung eines Wettbewerbsverbotes sein.

Der Arbeitnehmer schuldet **keinen bestimmten Arbeitserfolg**. Aber er muss seine Leistung regelmäßig erbringen. Die Leistungspflicht orientiert sich dabei einerseits nach dem persönlichen subjektiven Leistungsvermögen des Arbeitnehmers und andererseits nach dem vom Arbeitgeber durch Direktionsrecht festgelegten Inhalt.

<sup>4</sup> Zum steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Verständnis des Arbeitnehmerbegriffs siehe Erläuterungen unter B und C.

<sup>5</sup> BAG v. 20.8.2003 – 5 AZR 610/02 –.

- 29 Der Arbeitnehmer hat die **Arbeitsleistung persönlich zu erbringen** (§ 613 BGB). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit unterscheidet das Arbeitsverhältnis insbesondere vom Dienstverhältnis. Anknüpfungspunkt ist § 84 Abs. 1 S. 2 HGB. Die Stellung eines Ersatzes bzw. das Weiterdelegieren der Arbeitsaufgaben, auch nur zeitweise, ist nicht zulässig. Aus diesem Grund können nur natürliche und nicht auch juristische Personen Arbeitnehmer sein. Eine Geschäftsfähigkeit des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.
- 30 Der Arbeitnehmer muss **kein unternehmerisches Risiko** tragen, da er in seiner Position nicht für den wirtschaftlichen Erfolg der eigenen sowie der Tätigkeit des gesamten Betriebes verantwortlich ist. Er wird unter Leitung des Arbeitgebers tätig, ist an dessen Weisungen gebunden und in dessen Betrieb eingegliedert. Unerheblich ist dagegen, ob der Arbeitnehmer auch wirtschaftlich abhängig vom Arbeitgeber ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts oder das Verhältnis zwischen Leistungserbringung und Entlohnung sind keine maßgeblichen Kriterien zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft.



#### Praxistipp

Sog. „Ein-Euro-Jobber“ sind nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung (§ 16d S. 2 Hs. 2 SGB II) keine Arbeitnehmer. Dies gilt auch dann, wenn sie entgegen der gesetzlichen Vorgaben der Beschäftigung eines regulären Angestellten nachgehen.

---

- 31 Von besonderer Relevanz ist die **Abgrenzung** der **Arbeitnehmereigenschaft** vom Status der **Selbstständigkeit**. Da in der Praxis verschiedene **Mischformen von Erwerbstätigkeit** existieren, die Arbeitgeber und Auftraggeber einzelner Dienstleistungen miteinander verschwimmen lassen, kommt es nicht selten zu Fällen von **Scheinselbstständigkeit**, die weitreichende rechtliche Konsequenzen für die Vertragsparteien nach sich ziehen können. Typische Unterscheidungsmerkmale zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung sind im Rahmen der **tatsächlichen Vertragsdurchführung** die Bindung des Arbeitnehmers an die **Weisungen des Arbeitgebers** (Direktionsrecht) sowie die **Eingliederung des Arbeitnehmers in eine fremde Arbeitsorganisation**.<sup>6</sup>
- 32 Als Gegenleistung zu den sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Verpflichtungen hat der Arbeitnehmer das **Recht auf Auszahlung des vereinbarten Lohns**. Hierbei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf Bezahlung hat, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, ihn in vollem Umfang der arbeitsvertraglich bestimmten Arbeitszeit auszulasten, der Arbeitnehmer mithin seinen vereinbarten Leistungsverpflichtungen durch arbeitgeberseitiges Verschulden nicht in Gänze nachkommen kann.

---

<sup>6</sup> Eine ausführliche Darstellung der Abgrenzungskriterien sowie eine Checkliste ist Teil 3 Kap. 35 – Selbstständige Arbeit Rn 14 zu entnehmen.

Dem Arbeitnehmer stehen **Rechte auch außerhalb des reinen Arbeitsvertrages** 33 zu. Hierzu gehört z.B. das in Art. 9 Abs. 3 GG normierte Recht auf **Koalitionsfreiheit**, also das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen. Weitere Rechte des Arbeitnehmers sind den gesetzlichen Vorschriften zum **Urlaubsrecht**, dem **Entgeltfortzahlungs-** oder dem **Arbeitszeitgesetz** zu entnehmen.

## B. Steuerrecht

### I. Bedeutung

Im Rahmen eines steuerlichen Beschäftigungsverhältnisses treffen den Arbeitgeber 34 weitreichende steuerliche Pflichten. Hierzu gehören Berechnung, Einhaltung und Abführung von Steuern auf den Arbeitslohn (Quellensteuer). Damit hat der Arbeitgeber eine **hoheitliche Aufgabe** zu erfüllen, nämlich das Eintreiben von Steuern, was eigentlich dem Staat obliegt. Diese Aufgabe des Arbeitgebers erstreckt sich auf die Lohnsteuer, den Solidaritätszuschlag und die Kirchenlohnsteuer.<sup>7</sup>

Schuldner der Steuer auf den Arbeitslohn ist der Arbeitnehmer. Aus diesem 35 Grund wird die Lohnsteuer häufig als **kostenneutral** für den Arbeitgeber betrachtet. Der Arbeitgeber **haftet** allerdings für die **korrekte Abführung** der Lohnsteuer. Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass die Lohnsteuer eine erhebliche und häufig unerwartete Kostenbelastung darstellt. Die Lohnsteuer wird insbesondere dann zum **Kostenfaktor**, wenn der Rückgriff auf den Arbeitnehmer praktisch nicht mehr möglich ist, weil dieser z.B. bereits ausgeschieden ist oder weil der Arbeitgeber den Fehler bei der Lohnsteuerabführung nicht offenlegen möchte. Im Gegenzug kann die Optimierung der Lohnsteuer positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit wirken.

Die Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug macht den Arbeitgeber zum Beteiligten 36 dieses steuerlichen Verfahrens. Damit steht ihm auch das **Rechtsbehelfsverfahren** offen.

### II. Begrifflichkeiten

#### 1. Arbeitgeber

Die Arbeitgeber Eigenschaft hat eine zentrale Bedeutung im Steuerrecht, da sich 37 hieraus zahlreiche Pflichten ergeben. Trotz dieser zentralen Bedeutung enthält das EStG **keine Definition des Arbeitgeberbegriffs**. Die **LStDV** enthält lediglich eine

---

<sup>7</sup> Im Jahr 2010 waren die Arbeitgeber für insgesamt knapp 128 Milliarden € Lohnsteuern verantwortlich. Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Definition des **Arbeitnehmerbegriffs** und des Dienstverhältnisses.<sup>8</sup> Der Begriff des Arbeitgebers wird durch die Umkehrung des Arbeitnehmerbegriffs bestimmt.

- 38 Danach ist derjenige Arbeitgeber, dem der Arbeitnehmer seine **Arbeitsleistung** schuldet. Darüber hinaus erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **Weisungen** und der Arbeitnehmer wird unter der Leitung des Arbeitgebers tätig.
- 39 Ein weiteres charakteristisches Merkmal ist die **Eingliederung** des Arbeitnehmers **in den Betrieb** des Arbeitgebers. Grundsätzlich verfügt ein **Arbeitgeber** also über einen **Betrieb**.
- 40 Der Arbeitgeberbegriff erstreckt sich auch auf **frühere** Anstellungsverhältnisse (bspw. Betriebsrentner). Die lohnsteuerlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers bleiben somit erhalten, auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr aktiv ausgeübt wird.
- 41 Entscheidend für die Frage, ob ein Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis vorliegt, ist stets das **Gesamtbild der Verhältnisse**. Einzelne Aspekte allein führen nicht automatisch zu einer Arbeitgeberstellung. Auch die Zahlung von Arbeitslohn führt nicht zwangsläufig zu einem Arbeitsverhältnis. Dies ist bspw. der Fall beim sog. Arbeitslohn von dritter Seite. In diesem Fall steht der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu einer anderen Person und der Arbeitslohn ist eine Einnahme aus diesem Arbeitsverhältnis.<sup>9</sup>
- 42 Die LStDV beschränkt sich darauf, **einige Gebilde** beispielhaft aufzuzählen, die Arbeitgeber sein können. Die Aufzählung ist dabei auf öffentliche Körperschaften, Unternehmer und Haushaltsvorstände begrenzt. Tatsächlich können sowohl **natürliche Personen** (Einzelunternehmer, Haushaltsvorstände usw.) als auch **juristische Personen** (GmbH, AG, e.V. usw.) Arbeitgeber sein. Darüber hinaus kann auch eine Personenvereinigung (GbR, OHG, KG usw.) Arbeitgeber sein. Es kann somit auf die **Rechtsform** des Arbeitgebers nicht ankommen. Auch Gebilde, die zivilrechtlich keine eigene Rechtspersönlichkeit haben, kommen als Arbeitgeber in Frage. Sogar ein **Arbeitnehmer** kann gleichzeitig Arbeitgeber sein, wenn er z.B. selbst in seinem Privathaushalt eine Haushaltshilfe beschäftigt oder nebenberuflich selbstständig tätig ist.
- 43 Die Einkommensteuer auf steuerpflichtigen Arbeitslohn wird in Deutschland durch Abzug vom Lohn erhoben (Lohnsteuer). Zur Einbehaltung dieser Lohnsteuer ist allerdings nur ein **inländischer Arbeitgeber** verpflichtet.<sup>10</sup> Dies bedeutet im Umkehrschluss aber nicht, dass Arbeitslohn von einem ausländischen Arbeitgeber in Deutschland automatisch steuerfrei gestellt wird. Fehlt es bei steuerpflichtigem Arbeitslohn an einem zum Lohnsteuereinbehalt verpflichteten Arbeitgeber, dann ist der Arbeitnehmer selbst verpflichtet, diese Einkünfte gegenüber dem Finanzamt zu

<sup>8</sup> § 1 Abs. 2 LStDV. Siehe auch: R 19.1 LStR.

<sup>9</sup> Siehe hierzu Rn 75.

<sup>10</sup> § 38 Abs. 1 S. 1 EStG.

erklären und die darauf entfallende Steuer zu entrichten. Ein Arbeitgeber ist inländischer Arbeitgeber und damit zur Abführung von Lohnsteuer verpflichtet, wenn er seinen **Sitz, Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthalt oder seine Geschäftsleitung im Inland hat**.

Darüber hinaus gilt auch ein ausländischer Arbeitgeber, der im Inland über eine **Betriebsstätte** oder einen **ständigen Vertreter** verfügt, als inländischer Arbeitgeber. Der Betriebsstättenbegriff und der Begriff des ständigen Vertreters ergeben sich aus der Abgabenordnung.<sup>11</sup>

Bei einer **Betriebsstätte** handelt es sich in der Regel um eine feste Einrichtung, durch die ein Unternehmen sein Geschäft betreibt. Die Finanzverwaltung geht davon aus, dass eine solche feste Einrichtung über eine ausreichende Organisation verfügt, um der Lohnsteuerverpflichtung nachzukommen.

---

#### Praxistipp

Schaut man sich aber das Spektrum der Betriebsstätten an, stellt man fest, dass auch Bauausführungen, Montagen oder Landungsbrücken den Betriebsstättenbegriff erfüllen können. In der Praxis ergeben sich daher Fälle, in denen der Arbeitgeber organisatorisch nicht in der Lage ist, das Lohnsteuerverfahren durchzuführen. 

Einen Sonderfall stellt der **internationale Arbeitnehmerverleih** dar. Der ausländische Verleiher wird selbst dann als inländischer Arbeitgeber behandelt, wenn die vorgenannten Bedingungen nicht erfüllt sind, er also nicht Sitz, Geschäftsleistung oder Betriebsstätte im Inland unterhält. Voraussetzung ist lediglich, dass im Inland gewerbsmäßig Arbeitnehmer überlassen werden.<sup>12</sup>

Im Fall des **internationalen Mitarbeitereinsatzes** (Entsendung) gilt das aufnehmende inländische Unternehmen als Arbeitgeber. Voraussetzung ist hierbei, dass der Arbeitnehmer für das inländische Unternehmen tätig ist und das Gehalt von diesem Unternehmen wirtschaftlich getragen wird. Ausdrücklich kommt es nicht darauf an, welches Unternehmen den Arbeitslohn zahlt bzw. vertraglich verpflichtet ist, das Gehalt auszusahlen.

In diesem Zusammenhang spricht man vom sog. **wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriff**. Dieser Begriff spielt eine wichtige Rolle im internationalen Steuerrecht. So ist z.B. der Begriff des Arbeitgebers i.S.d. Doppelbesteuerungsabkommens ebenfalls wirtschaftlich auszulegen. In das deutsche Einkommensteuerrecht wurde dieser Begriff übernommen, um Steuerausfälle zu vermeiden. Vorher konnte der Betriebsprüfer vom Finanzamt nur für die Vergangenheit feststellen, dass ein ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland steuerpflichtig geworden ist. Zu diesem Zeitpunkt hatten die betroffenen Arbeitnehmer häufig schon das Land verlassen. Es käme somit

---

<sup>11</sup> §§ 12, 13 AO.

<sup>12</sup> § 38 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG.

regelmäßig zu einem Steuerausfall, wenn das deutsche Unternehmen nicht für die Lohnsteuer in Haftung genommen werden kann.



#### Praxistipp

Deutsche Unternehmen, die Arbeitnehmer ausländischer Konzerngesellschaften im Inland einsetzen, sollten prüfen, ob sie wirtschaftlicher und damit zum Lohnsteuereinbehalt verpflichteter Arbeitgeber der Arbeitnehmer geworden sind. Der Betriebsprüfer stellt solche Fälle in der Regel nur rückwirkend fest, wenn die betroffene Person schon wieder das Land verlassen hat. In diesen Fällen wird ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer in der Regel praktisch nicht möglich sein, wodurch Kosten für den Arbeitgeber entstehen.<sup>13</sup>

## 2. Arbeitnehmer

### a) Begriff

- 49 Im Gegensatz zum Arbeitgeberbegriff enthält das Steuerrecht eine **eigenständige Definition**, welche Person als Arbeitnehmer zu behandeln ist.<sup>14</sup> Danach ist ein Arbeitnehmer eine Person, die im öffentlichen oder privaten Dienst **beschäftigt** ist und hierfür **Arbeitslohn** bezieht. Die steuerliche Definition erstreckt sich zusätzlich auf **frühere Beschäftigungsverhältnisse** und erfasst somit z.B. auch Betriebsrentner.
- 50 Normalerweise ist davon auszugehen, dass es in der Praxis **keine Abweichung** beim **Arbeitnehmerbegriff** zwischen **Arbeitsrecht** und **Steuerrecht** gibt. Ein **schriftlicher Arbeitsvertrag** ist auch aus steuerlicher Sicht nicht **erforderlich**, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Entscheidende Bedeutung haben die tatsächlichen Umstände des Einzelfalles.
- 51 Arbeitsverträge sehen teilweise vor, dass der Arbeitgeber in Abhängigkeit vom letzten monatlichen Arbeitslohn eine Zahlung an den **Hinterbliebenen** leistet, wenn der Arbeitnehmer während des aktiven Arbeitsverhältnisses **verstirbt**. Das **Steuerrecht** enthält in diesem Zusammenhang eine **Besonderheit**. Der Rechtsnachfolger des verstorbenen Arbeitnehmers, also der **Erbe**, wird **auch als Arbeitnehmer** behandelt. Aus diesem Grund musste der Hinterbliebene in der Vergangenheit eine Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber des Verstorbenen einreichen und zukünftig dem elektronischen Abruf der steuerlichen Merkmale zustimmen.
- 52 Der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber **höchstpersönlich** seine Arbeitskraft. Somit können nur **natürliche Personen** Arbeitnehmer sein. Juristische Personen scheidet als Arbeitnehmer aus. Die Arbeitnehmer können die Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch nicht delegieren. Eine Geschäftsfähigkeit des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.

<sup>13</sup> Weitere Informationen hierzu finden Sie in Teil 3 Kap. 12 – Entsendungen.

<sup>14</sup> § 1 Abs. 1 LStDV.

Ein weiteres charakteristisches Merkmal für einen Arbeitnehmer ist, dass **kein unternehmerisches Risiko** übernommen wird, da der Arbeitnehmer nicht für den wirtschaftlichen Erfolg seiner Tätigkeit verantwortlich ist. 53

Aus den vorgenannten Erläuterungen zum Arbeitgeberbegriff lassen sich zusätzlich weitere Kriterien ableiten, die für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen. Dazu gehören unter anderem, dass der Arbeitnehmer unter der Leitung des Arbeitgebers tätig wird, an die **Weisungen** des Arbeitgebers gebunden und er in den **Betrieb** des Arbeitgebers **eingegliedert** ist. 54

Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nahe **Angehörige** sind, kann trotzdem ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Ein solches Arbeitsverhältnis wird allerdings nur anerkannt, wenn es wie zwischen **Fremden** üblich abgeschlossen und tatsächlich auch durchgeführt wird.<sup>15</sup> 55

## b) Steuerpflicht

Bei Arbeitnehmern wird, wie bei allen Personen, zwischen **unbeschränkter** und **beschränkter Steuerpflicht** in Deutschland unterschieden. Unbeschränkte Steuerpflicht erstreckt sich grundsätzlich auf die **weltweiten Einkünfte**. Das bedeutet, eine unbeschränkt steuerpflichtige Person unterliegt in Deutschland mit ihren in- und ausländischen Einkünften der Besteuerung in Deutschland. Unbeschränkt steuerpflichtig ist eine Person, die über einen **Wohnsitz** oder **gewöhnlichen Aufenthalt** im **Inland** verfügt. 56

Einen **Wohnsitz** unterhält eine Person dort, wo sie eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass sie die Wohnung beibehalten und benutzen wird.<sup>16</sup> Eine Wohnung im steuerlichen Sinne liegt vor, wenn Räumlichkeiten vorhanden sind, die zum **dauerhaften Wohnen** geeignet sind. Die Person muss die Wohnung innehaben. Das bedeutet, die Wohnung muss zur jederzeitigen Nutzung zur Verfügung stehen und die Person muss das Recht zur Nutzung haben. Es besteht die Möglichkeit, über mehrere Wohnsitze in diesem Sinne zu verfügen. Die **Meldung beim Einwohnermeldeamt** hat lediglich eine **Indizwirkung**. Entscheidend sind die tatsächlichen Umstände. Daraus ergibt sich auch, dass die unbeschränkte Steuerpflicht nicht durch Abmeldung oder eine andere Willenserklärung aufgegeben werden kann. 57

Der **gewöhnliche Aufenthalt** befindet sich dort, wo die betreffende Person sich **nicht nur vorübergehend** aufhält.<sup>17</sup> Was darunter zu verstehen ist, ist nicht genau im Gesetz definiert. **Die Abgabenordnung** sagt lediglich, dass ein zusammenhängender 58

<sup>15</sup> Eine Checkliste zur Überprüfung des Arbeitnehmerstatus findet sich in Teil 3 Kap. 14 – Freelancer Rn 38.

<sup>16</sup> § 8 AO.

<sup>17</sup> § 9 AO.

Aufenthalt von **mehr als 6 Monaten** stets einen gewöhnlichen Aufenthalt begründet. **Kurzfristige Unterbrechungen** bleiben dabei **unberücksichtigt**. Auch **kürzere Aufenthalte** können zu einem gewöhnlichen Aufenthalt führen, wenn **mehrere Aufenthalte im Inland** in einem **sachlichen Zusammenhang** stehen.

- 59 **Beschränkte Steuerpflicht** liegt vor, wenn kein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt im Inland besteht und inländische Einkünfte vorliegen. Unter welchen Voraussetzungen Einkünfte als inländisch gelten, wird jeweils pro Einkommensart vom Steuerrecht separat definiert.
- 60 **Arbeitslöhne** stellen inländische Einkünfte dar, wenn:
- die Tätigkeit im Inland ausgeübt oder verwertet wird,
  - sie aus einer inländischen öffentlichen Kasse gewährt werden,
  - sie eine Vergütung für eine Tätigkeit als Geschäftsführer, Prokurist oder Vorstandsmitglied einer Gesellschaft mit Geschäftsleitung in Deutschland darstellen,
  - eine Abfindung für eine in der Vergangenheit in Deutschland ausgeübten Tätigkeit gezahlt wird oder
  - sie für eine Tätigkeit an Bord eines im internationalen Luftverkehr eingesetzten Luftfahrzeuges gewährt werden, wenn das Luftfahrzeug von einem Unternehmen mit Geschäftsleitung in Deutschland betrieben wird.<sup>18</sup>
- 61 Die Ausübung der Tätigkeit erfolgt dort, wo der Arbeitnehmer sich bei der Tätigkeit tatsächlich aufhält. Für den Ort der Tätigkeit spielt es somit keine Rolle, in wessen Auftrag oder unter wessen Weisung der Arbeitnehmer tätig wird.

### c) Lohnsteuer

- 62 Die Lohnsteuer ist eine **besondere Erhebungsform der Einkommensteuer**. Das bedeutet, bei der Lohnsteuer handelt es sich um eine an der Quelle (Lohnzahlung) erhobene Einkommensteuer. Daraus ergibt sich auch, dass eine Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug nur vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitslohn der deutschen Einkommensteuer unterliegt.
- 63 Da es sich bei der Lohnsteuer lediglich um eine besondere Erhebungsform der Einkommensteuer handelt, ergibt sich die Höhe der Steuer nach den **Tarifvorschriften des Einkommensteuergesetzes**. Damit die einbehaltene Lohnsteuer möglichst der final zu veranlagenden Einkommensteuer entspricht, werden die Arbeitnehmer je nach persönlicher Situation in eine **Lohnsteuerklasse** eingruppiert. Hierzu stehen **sechs Steuerklassen** zur Verfügung. Die Steuerklassen III bis V sind dabei für Ehegatten vorgesehen. Seit 2010 steht Ehegatten zusätzlich das Faktorverfahren zur Ver-

---

18 § 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG.

fügung. Dadurch soll die Lohnsteuerbelastung besser an die individuellen Verhältnisse der Eheleute angepasst werden.<sup>19</sup>

Eine Lohnsteuerkarte wurde zuletzt für das Jahr 2010 von der Gemeinde ausgestellt. Ab dem Jahr 2013 ruft der Arbeitgeber die lohnsteuerlich relevanten Merkmale **elektronisch** ab. Aufgrund technischer Schwierigkeiten war eine Einführung früher nicht möglich. Der Start des Abrufverfahrens wurde daher verschoben. Für das Abrufverfahren hat der Arbeitnehmer seine **Identifikationsnummer** dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Die abgerufenen Merkmale enthalten neben der Lohnsteuerklasse Informationen über Kirchensteuerpflicht, Kinderfreibeträge und sonstige Freibeträge. Mit den sonstigen **Freibeträgen** kann der Arbeitnehmer bereits im Lohnsteuerverfahren bestimmte steuermindernde Tatsachen berücksichtigen lassen (z.B. Verluste aus anderen Einkommensarten, Werbungskosten oberhalb des Pauschbetrages).

### 3. Arbeitslohn

Alle **Einnahmen**, die einem Arbeitnehmer im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses zufließen, stellen Arbeitslohn dar. Es muss sich dabei um eine Gegenleistung für die dem Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung handeln. Dabei spielt es keine Rolle, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form der Arbeitslohn gewährt wird.<sup>20</sup> Dies gilt sowohl für gegenwärtige als auch für frühere Dienstverhältnisse.

Das EStG führt ausdrücklich Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile auf. Die LStDV fasst unter diese Begriffe auch Einnahmen im Hinblick auf ein zukünftiges Dienstverhältnis. Der Begriff des Arbeitslohns ist also sehr weit gefasst. Entscheidend ist die Frage, ob der Arbeitnehmer durch die Gewährung des Arbeitslohnes **bereichert** wird. Darüber hinaus werden nur Einnahmen als Arbeitslohn erfasst, die dem Arbeitnehmer auch **tatsächlich zufließen**.

**Nicht** zum Arbeitslohn gehören Leistungen, die in ganz überwiegendem eigenem **Interesse des Arbeitgebers** gewährt werden. Auch Aufmerksamkeiten gehören nicht zum Arbeitslohn.

Darüber hinaus gewährt das Steuerrecht eine Befreiung für genau definierte Einnahmen wie z.B. Erstattung von Reise- und Umzugskosten usw.<sup>21</sup>

Arbeitslohn kann in **Barlohn** oder als **Sachbezug** (geldwerter Vorteil) gewährt werden. Für die Frage, ob Arbeitslohn vorliegt, ist es unerheblich, ob **laufende** oder **einmalige** Zahlungen vorliegen. Ein Rechtsanspruch auf die Zahlung ist ebenso wenig erforderlich.

<sup>19</sup> Vgl. hierzu auch Teil 3 Kap. 37 – Teilzeitarbeit.

<sup>20</sup> Vgl. § 2 Abs. 1 LStDV.

<sup>21</sup> § 3 Nr. 16 EStG.

- 70 Sofern **Barlohn** gewährt wird, besteht keine Schwierigkeit, den Wert des Arbeitslohns festzustellen. Schwieriger wird es, wenn ein **Sachbezug** vorliegt. Der kann entstehen, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gegenstand übereignet oder zur Nutzung überlässt. Sofern der Arbeitnehmer dafür an den Arbeitgeber **keinen marktüblichen Preis** zahlt, entsteht ein Vorteil, der durch das Arbeitsverhältnis veranlasst ist. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können neben dem Arbeitsverhältnis weitere Rechtsbeziehungen bestehen, die keinen Einfluss auf den Arbeitslohn haben. So kann der Arbeitnehmer z.B. Waren des Arbeitgebers kaufen oder Gegenstände mieten. Sofern diese Rechtsgeschäfte nicht wie zwischen Fremden abgewickelt werden, ist stets zu prüfen, ob (ggf. zusätzlich zum gezahlten Preis) ein durch das Arbeitsverhältnis veranlasster Vorteil entsteht.
- 71 Die Bewertung des **geldwerten Vorteils** erfolgt grundsätzlich mit dem üblichen **Endpreis am Abgabeort**.<sup>22</sup> Eine pauschale Ermittlung des geldwerten Vorteils ist z.B. für die private Nutzung eines Firmenwagens vorgesehen. Der Vorteil wird prozentual aus dem Listenpreis des Fahrzeugs ermittelt.
- 72 Sachbezüge bleiben steuerlich außer Ansatz, wenn die Vorteile insgesamt 44 € pro Kalendermonat nicht übersteigen.<sup>23</sup>
- 73 Bezieht der Arbeitnehmer **Waren** oder **Dienstleistungen** seines Arbeitgebers, die dieser **üblicherweise vertreibt**, wird ein **Abschlag** von 4 % auf den üblichen Verkaufspreis gewährt. Die Differenz zwischen diesem Wert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis stellt den geldwerten Vorteil dar. Solche geldwerte Vorteile bleiben bis zu 1.080 € pro Jahr steuerfrei.<sup>24</sup>
- 74 Arbeitslohn, der in einer **fremden Währung** gewährt wird, die frei handelbar ist, stellt keinen Sachbezug, sondern Barlohn dar. Die Umrechnung erfolgt zum **amtlichen Referenzkurs der Europäischen Zentralbank zum Zuflusszeitpunkt**. Es ist nicht erforderlich, dass der Barlohn direkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird. Auch eine Zahlung an einen **Dritten** kann eine Bereicherung des Arbeitnehmers darstellen. Leistet der Arbeitgeber z.B. an eine Versicherung und der Arbeitnehmer erlangt einen direkten Anspruch gegenüber der Versicherung, so ist der Arbeitnehmer durch diese Zahlung bereichert.
- 75 Zahlungen an den Arbeitnehmer, die nicht vom Arbeitgeber vorgenommen werden, können als Arbeitslohn der Beschäftigung zuzurechnen sein. Man spricht von **unechter Lohnzahlung eines Dritten**, wenn der Dritte als Zahlstelle des Arbeitgebers fungiert. Da in diesem Fall der Dritte vom Arbeitgeber beauftragt wird, ist der

<sup>22</sup> Ggf. gemindert um übliche Preisnachlässe, § 8 Abs. 2 EStG.

<sup>23</sup> § 8 Abs. 2 S. 9 EStG.

<sup>24</sup> § 8 Abs. 3 EStG. In bestimmten Fällen ist hier auf Antrag eine pauschale Versteuerung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG möglich.

Arbeitgeber weiterhin derjenige, der den Lohn auszahlt. Daher ergibt sich in diesem Fall keine Besonderheit bei der Verpflichtung, Lohnsteuer einzubehalten.<sup>25</sup>

Eine echte Lohnzahlung Dritter ist gegeben, wenn ein Dritter dem Arbeitnehmer 76 einen Vorteil zuwendet und dieser Vorteil ein Entgelt für eine im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erbrachte Leistung darstellt. Zu solchen Situationen kommt es z.B., wenn ein Unternehmen Vorteile an Arbeitnehmer von Kunden oder Lieferanten gewährt. Darüber hinaus kann Lohn von dritter Seite auch dann entstehen, wenn der Arbeitgeber an Rahmenverträgen mitwirkt, die den Mitarbeiter Rabatte gewähren. In diesem Fall kann der Rabatt zu einem geldwerten Vorteil führen, der von einem Dritten gewährt wird.

Obwohl ein anderer als der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Vorteil zuwen- 77 det, besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die Lohnsteuer auf diesen Vorteil einzubehalten. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber weiß oder erkennen kann, dass solche Vorteile gewährt werden. Ist der Dritte ein verbundenes Unternehmen des Arbeitgebers i.S.v. § 15 AG, dann wird eine ausreichende Kenntnis unterstellt.

Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet, den Arbeitgeber über Lohn von 78 dritter Seite zu informieren. Die Information hat monatlich zu erfolgen. Sofern der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung nicht nachkommt, hat der Arbeitgeber das Finanzamt hierüber zu informieren.<sup>26</sup> Das Finanzamt fordert die zu wenig erhobene Lohnsteuer direkt beim Arbeitnehmer nach.<sup>27</sup>

---

#### Praxistipp

Die Arbeitnehmer sollten darauf hingewiesen werden, dass sie ihren Arbeitgeber über Lohn von dritter Seite zu informieren haben. 

Unternehmen sollten prüfen, ob sie Vorteile an Personen gewähren, die nicht eigene Arbeitnehmer sind.

Organisatorische Vorkehrungen sind zu treffen, wenn Lohn durch Dritte üblich, aber schwer festzustellen ist (bspw. Trinkgelder).

---

### III. Pflichten des Arbeitgebers

#### 1. Melde- und Aufzeichnungspflichten

Im Rahmen des Lohnsteuerverfahrens wurden dem Arbeitgeber umfassende Pflichten 79 auferlegt. Die Pflichten ergeben sich aus dem EStG und damit verbundenen Vorschriften.<sup>28</sup> Eine Verpflichtung zur Einhaltung von Lohnsteuer ergibt sich immer dann, wenn der Arbeitslohn vom sachlichen und persönlichen Geltungsbereich des EStG erfasst wird. Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber seinen Sitz oder seine

---

<sup>25</sup> R 38.4 Abs. 1 LStR.

<sup>26</sup> § 38 Abs. 4 S. 3 EStG.

<sup>27</sup> § 38 Abs. 4 S. 4 EStG.

<sup>28</sup> §§ 38, 39b – 42d EStG.

Geschäftsleitung in Deutschland hat, kann nicht zur Lohnsteuereinbehaltungspflicht führen.

- 80 Für jeden Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber ein **Lohnkonto** zu führen. In diesem Lohnkonto sind zunächst die **Grunddaten** des Arbeitnehmers aufzunehmen.<sup>29</sup> Darüber hinaus ist jede Lohnzahlung zu erfassen. Die Lohnzahlung ist getrennt nach Barlohn und Sachbezügen aufzuzeichnen. Die Sachbezüge sind im Lohnkonto einzeln unter Angabe des Abgabetales bzw. -zeitraumes zu bezeichnen. Der Wert des Sachbezuges ist ebenfalls anzugeben.<sup>30</sup>
- 81 Neben den Grunddaten benötigt der Arbeitgeber die sog. **Lohnsteuerabzugsmerkmale**, um die individuelle Lohnsteuer des Arbeitnehmers berechnen zu können. Die Lohnsteuerabzugsmerkmale sind die **Steuerklasse**, **Zahl der Kinderfreibeträge**, die **Freibeträge** und das **Kirchensteuermerkmal**. In der Vergangenheit hat der Arbeitgeber diese Daten der Lohnsteuerkarte entnommen. Ab dem Jahr 2013 sind diese Daten zum elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmal (ELStAM) in einer Datenbank der Finanzverwaltung zusammengefasst worden.
- 82 Zu Beginn einer Beschäftigung teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sein Geburtsdatum und seine steuerliche Identifikationsnummer mit. Mit diesen Daten ist der Arbeitgeber in der Lage, die Lohnsteuerabzugsmerkmale abzurufen. Änderungen der Merkmale, wie z.B. eine Änderung des Freibetrages, sind vom Arbeitnehmer beim Finanzamt zu beantragen.<sup>31</sup>
- 83 Die vom Arbeitgeber anhand der Lohnsteuerabzugsmerkmale ermittelte Lohnsteuer ist vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers einzubehalten. Die gesamte für alle Arbeitnehmer einbehaltene Lohnsteuer ist spätestens am **zehnten Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldezeitraums** an das Betriebsstättenfinanzamt zu überweisen. Lohnsteuer-Anmeldezeitraum ist grundsätzlich der **Kalendermonat**. Ein längerer Zeitraum ist anzuwenden, wenn die abzuführende Lohnsteuer für das vorangegangene Kalenderjahr nicht mehr als 4.000 € betragen hat.
- 84 Neben der **Überweisung** hat der Arbeitgeber eine **elektronische Lohnsteuer-Anmeldung** nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz an das Finanzamt zu übermitteln. Die Lohnsteuer-Anmeldung ist ebenfalls spätestens bis zum zehnten Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldezeitraums abzugeben.
- 85 Der Arbeitgeber haftet für die Lohnsteuer, die er einzubehalten und abzuführen hat. Zusätzlich haftet er für Lohnsteuer, die verkürzt wird, weil er im Lohnkonto oder

<sup>29</sup> Hierzu gehören z.B. Vorname, Familienname, Geburtstag, Wohnort, Freibetrag usw. Vgl. § 4 Abs. 1 LStDV.

<sup>30</sup> § 4 Abs. 2 LStDV.

<sup>31</sup> Die Einführung des ELStAM-Verfahrens hat sich immer wieder verzögert. Zuletzt hat das BMF mit Schreiben vom 6.12.2011 den Einsatz des Verfahrens mit Wirkung für den 1.1.2013 angekündigt – AZ: IV C5 – S 2363/07/0002-03 –. Lohnsteuerkarten wurden letztmalig für das Jahr 2010 ausgestellt. Für den Übergangszeitraum ist die Lohnsteuerkarte 2010 zu verwenden oder eine Ersatzbescheinigung beim Finanzamt zu beantragen.

einer Lohnsteuerbescheinigung fehlerhafte Angaben gemacht hat.<sup>32</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmer haften als **Gesamtschuldner**. Das bedeutet, das Finanzamt kann nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob es den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer in Haftung nimmt.

Um den Arbeitgeber mit den komplizierten Pflichten und Haftungsrisiken nicht 86 alleine zu lassen, hat man ein **Auskunftsrecht** gegenüber dem Finanzamt eingeräumt. Auf Anfrage eines Beteiligten, also entweder des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, hat das Betriebsstättenfinanzamt Auskunft darüber zu erteilen, ob und inwieweit im konkreten Einzelfall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind.<sup>33</sup>

---

### Praxistipp

Haftungsrisiken lassen sich in Zweifelsfällen minimieren, indem man das Finanzamt auffordert, eine verbindliche Aussage zur Lohnsteuerpflicht zu treffen. Eine solche Anrufungsauskunft ist in freier Form an das Betriebsstättenfinanzamt zu richten.

---



## 2. Korrektur der Lohnsteuer

Stellt der Arbeitgeber fest, dass er zu viel oder zu wenig Lohnsteuer einbehalten hat, 87 so kann mit der jeweils nächsten Lohnzahlung Lohnsteuer erstattet oder nachträglich einbehalten werden. Erstattungen werden dabei mit der Lohnsteuer des laufenden Monats für die restlichen Arbeitnehmer verrechnet. Reicht die restliche Lohnsteuer dafür nicht aus, wird der Differenzbetrag durch das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag erstattet.<sup>34</sup>

Nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Beschäftigungsver- 88 hältnisses ist eine Korrektur der Lohnsteuer nur solange möglich, wie die Lohnsteuerbescheinigung noch nicht an das Finanzamt übermittelt worden ist.

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht nachträglich ein- 89 behalten kann, hat der Arbeitgeber eine Meldung an das Betriebsstättenfinanzamt zu erstatten.<sup>35</sup> Das Finanzamt fordert die Lohnsteuer dann direkt beim Arbeitnehmer an. Der Arbeitgeber wird durch diese Meldung grundsätzlich von seiner Haftung befreit.

---

<sup>32</sup> § 42d Abs. 1 EStG.

<sup>33</sup> § 42e EStG.

<sup>34</sup> § 41c Abs. 1 und 2 EStG.

<sup>35</sup> Dies betrifft z.B. Fälle, in denen der Mitarbeiter bereits ausgeschieden oder die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt ist, vgl. § 41c Abs. 4 EStG.

### 3. Lohnsteuerjahresausgleich

- 90 Für Arbeitnehmer, die unbeschränkt steuerpflichtig sind, kann der Arbeitgeber einen Lohnsteuerjahresausgleich durchführen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer das gesamte Kalenderjahr in einem Dienstverhältnis gestanden haben. Es besteht eine Verpflichtung zur Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs, wenn am 31.12. des betroffenen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden.<sup>36</sup>
- 91 Beim Lohnsteuerjahresausgleich wird die Jahreslohnsteuer anhand des im Jahr insgesamt zugeflossenen Arbeitslohns ermittelt. Diese Lohnsteuer wird verglichen mit der Summe der in den jeweiligen Monaten bereits einbehaltenen Lohnsteuer. Differenzen zugunsten des Arbeitnehmers werden vom Arbeitgeber erstattet.<sup>37</sup>

### 4. Lohnsteuer-Außenprüfung

- 92 Die ordnungsgemäße Abführung der Lohn-, Kirchenlohnsteuer und des Solidaritätszuschlages wird regelmäßig durch Lohnsteuer-Außenprüfungen überwacht. Auf Wunsch des Arbeitgebers wird die Lohnsteuer-Außenprüfung **zeitgleich** mit der **sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung** durchgeführt.<sup>38</sup>
- 93 Mindestens zwei Wochen vor der Prüfung erhält der Arbeitgeber eine **schriftliche Prüfungsanordnung**. Dem Prüfer ist daraufhin **Zugang zu den Geschäftsräumen** zu gewähren und ein Arbeitsplatz kostenlos zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich zu den **Lohnunterlagen** ist dem Prüfer Einblick in die **Geschäftsbücher, Sachkonten** und **sonstigen Unterlagen** zu gewähren. Der Arbeitgeber hat über alle für das Unternehmen tätigen Personen Auskünfte zu erteilen, soweit sie für lohnsteuerliche Zwecke erforderlich sind. Die Arbeitnehmer selber sind ebenfalls zur Auskunft verpflichtet.
- 94 **Elektronisch aufbewahrte Dokumente** sind für den Prüfer **lesbar zu machen**. Außerdem hat der Prüfer das Recht, Einsicht in gespeicherte Daten zu nehmen und das EDV-System des Arbeitgebers zu nutzen.<sup>39</sup>
- 95 Der Arbeitgeber ist über **festgestellte Sachverhalte** während der Prüfung **zu unterrichten**. Zusätzlich besteht ein Recht auf eine **Schlussbesprechung**.<sup>40</sup> Das Ergebnis ist in einem **schriftlichen Prüfungsbericht** zusammenzufassen. Auf Antrag erhält der Arbeitgeber den Prüfungsbericht vorab, damit er dazu Stellung nehmen kann.<sup>41</sup>

36 § 42b Abs. 1 EStG.

37 Differenzen ergeben sich z.B. bei schwankendem Entgelt durch unterschiedliche Steuerprogressionen in den einzelnen Monaten.

38 § 42f Abs. 4 EStG.

39 Näheres hierzu hat das BMF geregelt in den „Grundsätzen zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen (GDPdU)“. Vgl. BMF vom 16.7.2001 – Az: IV D 2 – S-0316 – 136/01 –.

40 § 201 Abs. 1 S. 1 AO.

41 § 202 Abs. 2 AO.

## C. Sozialversicherungsrecht

### I. Bedeutung

Die gesetzliche Sozialversicherung in Deutschland bietet eine finanzielle Absicherung für unterschiedliche Risiken des alltäglichen Lebens. Sie ist als **Solidargemeinschaft** konzipiert und erfasst die Risiken Krankheit, Betriebsunfälle, Alter, Arbeitslosigkeit und Pflegebedürftigkeit.<sup>42</sup> 96

Der Zugang zu dieser Solidargemeinschaft wird über **Versicherungspflicht** und **Versicherungsberechtigung** gesteuert. Für jeden Zweig der Sozialversicherung legt der jeweilige Teil des **Sozialgesetzbuches** fest, welche Personengruppe versicherungspflichtig ist. Liegt Versicherungspflicht vor, wird die betroffene Person zwangsweise der Solidargemeinschaft zugeführt. In bestimmten Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen. 97

Der Zugang zur Sozialversicherung steht **nicht allen** offen. Die Versicherungspflicht stellt den Standardzugang zur Absicherung dar. Daneben wird für konkret definierte Personengruppen ein **freiwilliges Beitrittsrecht** eingeräumt. In diesem Fall spricht man von Versicherungsberechtigung. 98

Die Finanzierung der Sozialversicherung erfolgt überwiegend durch Beiträge ihrer Mitglieder. Zusätzlich entsteht bei Beschäftigungsverhältnissen auch eine Beitragspflicht des Arbeitgebers. Die **Beiträge zur Unfallversicherung** trägt der **Arbeitgeber allein**. 99

Zusätzlich besteht für **Arbeitgeber** eine **Umlagepflicht** nach dem **AAG**. Diese Umlageversicherung erstattet dem Arbeitgeber 80 % der Aufwendungen für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im **Krankheitsfall** (U1) und in voller Höhe den Zuschuss zum **Mutterschaftsgeld** (U2).<sup>43</sup> 100

Als drittes wird noch eine Umlage zur Finanzierung des **Insolvenzgeldes** grundsätzlich von allen Arbeitgebern erhoben.<sup>44</sup> 101

Der Beitrag zur Umlage richtet sich nach den Arbeitsentgelten, für die Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten sind oder bei Versicherungspflicht zu entrichten wäre und ist vom Arbeitgeber alleine zu tragen. 102

<sup>42</sup> Im Rahmen dieser Darstellungen wird zur Vereinfachung das Recht der Arbeitsförderung, das im SGB III geregelt ist, als Teil bzw. Zweig der Sozialversicherung behandelt. Sofern Besonderheiten für die Arbeitsförderung zu berücksichtigen sind, wird gesondert darauf hingewiesen.

<sup>43</sup> Zur U1 werden nur Arbeitgeber herangezogen, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen. Die U2 ist für alle Arbeitgeber verpflichtend. Im Rahmen der U2 wird auch das Arbeitsentgelt und die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet, das nach § 11 MuschG bei Beschäftigungsverboten gezahlt wird, vgl. § 1 AAG.

<sup>44</sup> §§ 358 bis 362 SGB III. Ausgenommen von der Umlagepflicht sind Arbeitgeber, die nicht insolvenzfähig sind (z.B. Bund, Länder und Gemeinden). Der Beitragssatz beträgt im Jahr 2012 0,04 %.

## II. Begrifflichkeiten

### 1. Beschäftigungsverhältnis

- 103 Arbeitnehmer gehören zu den Personen, die versicherungspflichtig sind und somit zwangsweise unter den Schutz der Sozialversicherung gestellt werden. Für jeden Zweig in der Sozialversicherung wird separat definiert, wann Versicherungspflicht eintritt. Bei **Arbeitnehmern** wird für die Versicherungspflicht vorausgesetzt, dass sie **gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind**.<sup>45</sup>
- 104 Die Zahlung von Arbeitsentgelt allein reicht also nicht aus, um Sozialversicherungspflicht entstehen zu lassen. Hier kann man einen deutlichen **Unterschied zum Steuerrecht** erkennen. Im Steuerrecht werden möglichst alle Zahlungen, die Arbeitsentgelt darstellen, der Steuerpflicht unterworfen. Keine Rolle spielt dabei, ob es sich um ein zukünftiges, aktuelles oder vergangenes Beschäftigungsverhältnis handelt. In der Sozialversicherung wird abgewogen, wem man Zugang zur finanziellen Absicherung gewähren will.
- 105 Das **Beschäftigungsverhältnis** ist damit ein **zentraler Begriff in der Sozialversicherung**. Alle Zweige knüpfen an die Beschäftigung als Voraussetzung für Versicherungspflicht an, wobei die Zahlung von Arbeitsentgelt grundsätzlich vorausgesetzt wird. Dauert ein Beschäftigungsverhältnis an, ohne das Arbeitsentgelt gezahlt wird (z.B. im Fall von unbezahltem Urlaub), gilt das Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt für bis zu einem Monat als fortbestehend.<sup>46</sup> Durch diese Regelung soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer aufgrund von kurzfristigen Unterbrechungen bei der Arbeitsentgeltzahlung in der Sozialversicherung schutzlos gestellt werden. Diese Regelung gilt nicht, sofern Sozialleistungen wie z.B. Krankengeld bezogen werden. In diesem Fall erfolgt eine Absicherung durch die Sozialleistung.<sup>47</sup> Bei der Anwendung von Arbeitszeitenkonten ergeben sich weitere Besonderheiten.<sup>48</sup>
- 106 Nach dem **Territorialitätsprinzip** werden nur die Beschäftigungsverhältnisse erfasst, die innerhalb des Geltungsbereiches des SGB, also innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, ausgeübt werden. Auf den **Sitz des Arbeitgebers** oder den **Ort der Gehaltsabrechnung kommt es dabei nicht an**.<sup>49</sup>
- 107 Das SGB IV definiert die Beschäftigung als **nichtselbstständige Arbeit**, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine

45 Bsp.: § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V „Versicherungspflichtig sind Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.“ § 1 Nr. 1 SGB VI „Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.“

46 § 7 Abs. 3 S. 1 SGB IV.

47 § 7 Abs. 3 S. 3 SGB IV.

48 Vgl. Teil 3 Kap. 23 – Lebensarbeitszeitkonten.

49 § 3 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, vgl. dazu auch Teil 3 Kap. 12 – Entsendung.

Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.<sup>50</sup>

Ein **wirksames Arbeitsverhältnis** führt somit **grundsätzlich** zu einem **sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis**. Allerdings tritt auch dann ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis ein, wenn kein wirksames Arbeitsverhältnis vorliegt. Voraussetzung ist, dass die Tatbestandsmerkmale des Beschäftigungsverhältnisses erfüllt sind.

Typisch für ein Beschäftigungsverhältnis ist die **persönliche Abhängigkeit** des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer wird in den **Betrieb** seines Arbeitgebers organisatorisch **eingegliedert** und übt dort eine Tätigkeit aus. Der Arbeitgeber bestimmt über **Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit**, wobei der Arbeitnehmer **nicht** das **wirtschaftliche Risiko** dieser Tätigkeit trägt.<sup>51</sup>

Das Merkmal der **persönlichen Abhängigkeit** ist in **Abhängigkeit von der Tätigkeit** unterschiedlich ausgeprägt. Bei **leitenden** oder **höherwertigen Tätigkeiten** kann die **Abhängigkeit** reduziert sein. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer über herausragende fachliche Qualifikationen verfügt oder aber die Weisungsbefugnis rechtlich eingeschränkt ist, wie z.B. gegenüber Ärzten. In diesen Fällen gewinnt die organisatorische Eingliederung an Bedeutung. Geprägt wurde in diesem Zusammenhang die funktionsgerechte, dienende Teilhabe am Arbeitsprozess.<sup>52</sup> Zur Beurteilung, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, sind sämtlich Aspekte des Falles zu beachten. In Fällen mit geringer oder keiner Weisungsgebundenheit ist zu prüfen, ob die Schwelle zur selbstständigen Tätigkeit überschritten wurde.<sup>53</sup>

## 2. Arbeitsentgelt

Der Bezug von Arbeitsentgelt ist **Voraussetzung** für eine Sozialversicherungspflicht als Arbeitnehmer. Zusätzlich ist das Arbeitsentgelt **Bemessungsgrundlage** für den Beitrag, der in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu zahlen ist. Außerdem ist das Arbeitsentgelt auch **Berechnungsgrundlage für Lohnersatzleistungen** wie z.B. das Krankengeld oder Verletztengeld. Das **SGB IV** definiert für alle Zweige der Sozialversicherung einheitlich, was unter dem Begriff Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung zu verstehen ist.<sup>54</sup>

Arbeitsentgelt sind nach der Definition des SGB IV alle **laufenden** oder **einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung**. Es ist unerheblich, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, wie sie bezeichnet oder in welcher Form sie

<sup>50</sup> § 7 Abs. 1 SGB IV.

<sup>51</sup> KK/Seewald, SGB IV § 7 Beschäftigung Rn 50.

<sup>52</sup> KK/Seewald, SGB IV § 7 Beschäftigung Rn 74.

<sup>53</sup> Vgl. hierzu Teil 3 Kap. 35 – Selbstständige Arbeit.

<sup>54</sup> § 14 Abs. 1 SGB IV.

gewährt werden. Neben Einnahmen, die unmittelbar aus der Beschäftigung erzielt werden, werden auch Einnahmen erfasst, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung erzielt werden. Hinsichtlich des Arbeitslohns von dritter Seite hat der Arbeitnehmer eine gesetzliche Verpflichtung, den Arbeitgeber über diese Zahlung zu informieren.<sup>55</sup>

- 113 Aus der Definition des Arbeitsentgeltes ergibt sich, dass nur **Einnahmen**, die im **Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis** stehen, Arbeitsentgelt darstellen. Es muss sich somit um eine Gegenleistung des Arbeitgebers oder eines Dritten für die geleistete Arbeit handeln. Dazu zählen **Gegenleistungen**, die für eine konkret zu ermittelnde Arbeitsleistung des Beschäftigten gewährt werden, genauso wie Anreizzahlungen für eine weitere erfolgreiche Arbeit wie z.B. Gratifikationen und Gewinnbeteiligungen. Außerdem werden Zahlungen erfasst, denen keine Arbeitsleistung gegenübersteht, wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsgeld.<sup>56</sup> **Abfindungen** für den Verlust des Arbeitsplatzes haben keinen Entgeltcharakter, wenn sie als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden.<sup>57</sup>
- 114 Die **Form**, in der das Arbeitsentgelt erbracht wird, ist **unerheblich**. Es werden sowohl **Geldleistungen** als auch **Sachleistungen** erfasst. Außerdem kommt es auch nicht darauf an, wie das Entgelt bezeichnet wird. Der Begriff des Entgeltes in der Sozialversicherung ist also genau wie im Steuerrecht sehr weit gefasst und soll alle Vorteile aus dem Beschäftigungsverhältnis erfassen.<sup>58</sup> Dadurch wird auch einem möglichen Missbrauch vorgebeugt.
- 115 Zu den **Sachleistungen** gehören, wie im Steuerrecht auch, z.B. die private Nutzung des Firmenwagens oder die Gewährung von Rabatten. Für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung als Sachbezug sind Pauschalbeträge anzusetzen.<sup>59</sup> Sonstige Sachbezüge sind mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort anzusetzen.<sup>60</sup> Die pauschale Wertermittlung aus dem Steuerrecht, z.B. die 1 %-Methode für den Firmenwagen, wird in der Sozialversicherung ebenfalls angewandt.<sup>61</sup>
- 116 Es ist zwischen laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zu unterscheiden. An diese Unterscheidung sind verschiedene Rechtsfolgen geknüpft. Auch bei der Berechnung der Beiträge kann diese Unterscheidung eine Auswirkung haben.
- 117 **Laufendes Entgelt** wird für die Arbeit in einem konkreten Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt. Dazu zählen neben dem Grundlohn auch Überstundenvergütungen und Entgeltnachzahlungen für diesen Zeitraum. Diese Regelung ist insbesondere bei

55 § 28o Abs. 1 SGB IV.

56 BSG, Urt. v. 28.1.1999 – B 12 KR 14/98 R –.

57 BSG, Urt. v. 21.2.1990 – 12 RK 20/88 –.

58 § 14 Abs. 1 S. 1 SGB IV.

59 § 2 SvEV.

60 Dabei werden übliche Preisnachlässe abgezogen, § 3 Abs. 1 SvEV.

61 § 3 Abs. 1 S. 3 SvEV.

der Anwendung der Beitragsbemessungsgrenze und der Höhe des beitragspflichtigen Entgeltes wichtig. Zusätzlich sieht die SvEV für laufendes und einmalig gezahltes Entgelt unterschiedliche Regelungen vor.

**Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** ist das Arbeitsentgelt, das nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt wird.<sup>62</sup> Daraus folgt, dass auch Zahlungen zum einmalig gezahlten Arbeitsentgelt zu rechnen sind, die öfter und ggf. sogar regelmäßig gewährt werden. Voraussetzung dafür ist lediglich, dass die Zahlung nicht einem Entgeltabrechnungszeitraum konkret zugeordnet werden kann. Zum einmalig gezahlten Arbeitsentgelt gehören typischerweise z.B. **Weihnachtsgeld und Gewinnbeteiligungen.**

Vom Gesetz werden einige Zahlungen, die dem Grunde nach die Voraussetzungen des einmalig gezahlten Arbeitsentgeltes erfüllen, den laufenden Einnahmen zugeordnet. Hierzu gehören z.B. die Belegschaftsrabatte und die vermögenswirksamen Leistungen.<sup>63</sup>

Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ist dem Monat zuzuordnen, in dem es gezahlt wurde. Von dieser Regelung gibt es **zwei wichtige Ausnahmen.** Ist das Beschäftigungsverhältnis bereits **beendet worden**, so ist das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt dem letzten Monat der Beschäftigung zuzuordnen. Somit wird durch die Nachzahlung nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses die Beitragspflicht oder die Versicherungspflicht nicht über das Ende der Beschäftigung hinaus verlängert. Sollte während der Beschäftigung die Beitragsbemessungsgrenze bereits ausgeschöpft worden sein, so entstehen durch die Nachzahlung von Arbeitsentgelt keine Beiträge mehr.

Die zweite Ausnahme ist die sog. **März-Klausel.**<sup>64</sup> Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das in der Zeit zwischen Januar und März eines Jahres gezahlt wird, kann nach dieser Regel **dem Vorjahr zugeordnet werden.** Die Zuordnung zum Vorjahr wird vorgenommen, wenn die bisherigen Einnahmen des Jahres zusammen mit dem einmalig gezahlten Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze für den Zeitraum Januar bis einschließlich des Zahlungsmonats übersteigt. Bei Personen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, wird diese Prüfung einheitlich anhand der in der Kranken- und Pflegeversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze vorgenommen. Ansonsten erfolgt die Prüfung anhand der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dabei wird keine Günstigerprüfung vorgenommen. Sollte die Zuordnung zum Vorjahr zu geringeren oder keinen Beiträgen führen, bleibt es trotzdem bei der Zuordnung zum Vorjahr.

<sup>62</sup> § 23a Abs. 1 S. 1 SGB IV.

<sup>63</sup> § 23a Abs. 1 S. 2 SGB IV.

<sup>64</sup> § 23a Abs. 4 SGB IV.

### 3. Höhe des Entgelts

- 122 Als Arbeitsentgelt wird das Bruttoentgelt berücksichtigt. Dazu gehören zusätzlich zum Nettoentgelt auch die auf das Entgelt entfallenden Lohnsteuern, Lohnkirchensteuern, Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und der Solidaritätszuschlag. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung gehört nicht zum Entgelt. Ebenso gehören die pauschalen Abgaben bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht zum Arbeitsentgelt. Dies gilt selbst dann, wenn diese Abgaben auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.<sup>65</sup>
- 123 Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Nettoentgelt vereinbart wurde. Das Bruttoentgelt ist dann im Rahmen einer Hochrechnung zu ermitteln. Das bedeutet, es ist das Bruttoentgelt zu ermitteln, das nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen das vereinbarte Nettoentgelt ergibt. Die ermittelten Abgaben sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu tragen.
- 124 Wird ein Arbeitnehmer illegal beschäftigt und werden dadurch keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt, dann fingiert das Gesetz für diese Fälle eine Nettolohnvereinbarung. Auch in diesem Fall hat daher der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zu übernehmen.<sup>66</sup>

### 4. Sozialversicherungspflicht

- 125 Die Beiträge zur Sozialversicherung entstehen, wenn die im Gesetz genannten Voraussetzungen erfüllt sind.<sup>67</sup> Der tatsächliche Zufluss von laufendem Arbeitsentgelt gehört nicht zu diesen Voraussetzungen. Die Beiträge entstehen daher auch dann, wenn das Arbeitsentgelt vom Arbeitnehmer beansprucht werden kann, aber tatsächlich nicht ausgezahlt wird.
- 126 Die Sozialversicherungspflicht tritt mit **Beginn des Beschäftigungsverhältnisses** ein. Ab diesem Zeitpunkt übernehmen die Sozialversicherungsträger den Versicherungsschutz. Vor diesem Hintergrund soll der Beitragsanspruch der Versicherungsträger nicht davon abhängig sein, dass das Arbeitsentgelt tatsächlich gezahlt wird.
- 127 Die Entstehung der Beiträge wird auch nicht verhindert, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt tatsächlich nicht fordert. Das gilt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Arbeitsentgelt rechtlich nicht mehr geltend machen kann.<sup>68</sup> Das Entstehungsprinzip hat insbesondere dann Bedeutung, wenn eine untertarifliche Entlohnung vorgenommen wird. Die Höhe der Beiträge und die Beurteilung der Versicherungspflicht erfolgt in diesen Fällen nach dem tariflich zustehenden Entgelt. Besondere Brisanz erhält diese Frage, wenn anhand des ausgezahlten Ent-

<sup>65</sup> BSG, Urt. v. 13.10.1993 – 2 RU 41/92 –.

<sup>66</sup> § 14 Abs. 2 S. 2 SGB IV.

<sup>67</sup> § 22 Abs. 1 S. 1 SGB IV.

<sup>68</sup> BSG, Urt. v. 30.8.1994 – 12 RK 59/92 –.