



ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT 2017

Liebe Dienstgeberin, Lieber Dienstgeber,

der Jahreswechsel brachte auch für das neue Jahr wieder zahlreiche Gesetzesänderungen im Bereich der Personalverrechnung. Einige der Änderungen traten bereits per 1.1.2017 in Kraft, andere in den nächsten Monaten. Die wichtigsten Neuerungen, die Sie als Dienstgeber wissen sollten, haben wir im Überblick für Sie zusammengefasst.

1. Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze

Mit 1.1.2017 wurde die tägliche Geringfügigkeitsgrenze gestrichen. Für die Beurteilung ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist daher **nur mehr die monatliche Geringfügigkeitsgrenze** heranzuziehen (2017: € 425,70).

Jedes Beschäftigungsverhältnis, das weniger als einen Monat dauert unterliegt somit nur mehr der Teilversicherung in der Unfallversicherung, sofern das Entgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Für den Dienstgeber bringt das eine wichtige Entlastung bei kurzen Einsätzen. Der Dienstnehmer hat allerdings bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen während des Kalendermonats im Nachhinein mit einer **Nachbelastung** direkt von der zuständigen **GKK** (ca. 15% des geringfügigen Entgeltes im Oktober des Folgejahres) zu rechnen.

2. Aushilfskräfte günstiger

Befristet für die Jahre 2017, 2018 und 2019 wurde eine Abgabenbegünstigung für Aushilfskräfte beschlossen. Diese erfasst geringfügig beschäftigte Aushilfen, die diese Tätigkeit neben ihrer vollversicherten Haupterwerbstätigkeit ausüben. Für Dienstnehmer entfällt die Lohnsteuer, für Dienstgeber entfallen die Lohnnebenkosten (DB, DZ und Kommunalsteuer). Allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen:

- Beschäftigung nur zur Abdeckung von **Spitzenzeiten** („Stoßzeiten“) oder als Ersatz bei **Ausfall** einer **Arbeitskraft**;
- Beschränkung auf **maximal 18 Tage** pro Jahr (sowohl für Dienstgeber als auch Dienstnehmer);
- **Verdienst** der Aushilfskraft **nicht höher als** die monatliche Geringfügigkeitsgrenze;
- Dienstnehmer ist durch **eine andere Tätigkeit vollversichert**.

3. Familienzeitbonus („Papa-Monat“)

Für Geburten ab dem **1.3.2017** wurde neu die „Familienzeit“ bzw. der sogenannte „Papa-Monat“ eingeführt. Sofern der Dienstgeber zustimmt, kann der Vater innerhalb von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes ein Papa-Monat, konkret eine berufliche Auszeit in der Dauer eines Monats (28 bis 31 Tage), machen.

Gegenüber dem Dienstgeber besteht mit der Inanspruchnahme allerdings kein Entgeltanspruch mehr, sondern der Vater erhält über Antrag einen „Familienzeitbonus“ in Höhe von rund **€ 700,00** von der GKK ausbezahlt. Die Vollversicherung bleibt aufrecht. Gewisse Voraussetzungen für die Inanspruchnahme (z.B. gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, keine andere Erwerbstätigkeit, kein Arbeitslosengeldbezug, etc.) sind zu beachten.

Hinweis: Auf den sogenannten „Papa-Monat“ besteht - anders als bei der Karenz nach dem Väterkarenzgesetz - kein rechtlicher Anspruch. Eine Einigung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ist notwendig (eine schriftliche Vereinbarung ist empfehlenswert).



4. Wiedereingliederung nach langem Krankenstand

Mit Arbeitnehmern, die nach längerer Krankheit eine Wiedereingliederung in das Unternehmen anstreben, kann ab 1.7.2017 eine sogenannte Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden. Dies soll ein schrittweises Zurückkehren an den Arbeitsplatz ermöglichen. Um den Einkommensverlust aufgrund der Teilzeit auszugleichen, kann der Dienstnehmer für die Dauer von mindestens einem bis sechs Monaten unter bestimmten Voraussetzungen Wiedereingliederungsgeld von der GKK beantragen. Den Dienstgeber treffen keine Mehrkosten. Ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit besteht allerdings nicht.

5. Pensionsaufschub – weniger Beiträge ab 2017

Unter bestimmten Voraussetzungen verringert sich sowohl für Dienstgeber als auch für ältere Dienstnehmer ab 1.1.2017 der Beitrag zur Pensionsversicherung um die Hälfte. Konkret betrifft die Regelung Dienstnehmer, die bereits Anspruch auf eine Alterspension haben, diese aber nicht beziehen und damit freiwillig länger im Erwerbsleben bleiben. Außerdem muss sich der Dienstnehmer in der pensionsversicherungsrechtlichen Bonusphase befinden – bei Frauen vom vollendeten 60. bis zum vollendeten 63. Lebensjahr, bei Männern vom vollendeten 65. bis zum vollendeten 68. Lebensjahr.

6. Neuregelung der „pädagogisch qualifizierten Person“

Um Kinderbetreuungskosten steuerlich berücksichtigen zu können, muss die Betreuungsperson ab 2017 neue Voraussetzungen erfüllen. Bisher reichte es aus, wenn eine Person einen 8- bzw. 16-stündigen Kurs in Kinderbetreuung und Kindererziehung absolviert hat, um als „pädagogisch qualifizierte Person“ zu gelten. In Zukunft muss die Betreuungsperson das 18. Lebensjahr vollendet haben und eine Ausbildung zur Kinderbetreuung und -erziehung von mindestens 35 Stunden nachweisen. Diese Regelung gilt auch für Au-pair-Kräfte.

Wir wissen wie komplex diese Änderungen im Besonderen auch in der praktischen Umsetzung sind, weshalb wir Ihnen für Ihre Fragen natürlich jederzeit gerne zur Verfügung stehen. Zögern Sie bitte nicht, uns einfach anzurufen.

Mit lieben Grüßen ...

Aleksandra, Anna, Brigitte und Nina

Ihre Betreuerinnen vom Personalbüro