

Betriebsdienst 04 / 2017

WHDI feiert 15 jähriges Jubiläum

Vor 15 Jahren haben sich die Berliner Handwerksinnungen zum Verein „Wenn Handwerk – dann Innung“ Innung.org (WHDI) zusammen geschlossen. Die damalige Entscheidung eine „Arbeitsgemeinschaft der Berliner Innungen zu begründen, ist heute aktueller, denn ja. Der Erfahrungsaustausch unter den Innungs-Geschäftsführungen bei den monatlichen Arbeitstreffen hat sich eindeutig bewährt.

Heute hat der Verein 20 Mitgliedsinnungen. Von den Gebäudereinigern über die Ernährungsgewerke bis hin zu Kfz und (Aus-)Bau-Innungen deckt er ein weites Spektrum ab.

Auf der Mitgliederversammlung des Vereins am 29. September 2017 in



der Zunftwirtschaft an der Arminius-Markthalle Moabit gab es zu diesem Anlass eine Jubiläumstorte der Konditoren-Innung. Vereinsvorsitzender Markus Feix, Geschäftsführer der Friseur-Innung Berlin, dankte den Innungen, dass sie sich für das Innungswesen einsetzen, Herausforderungen gemeinsam angehen und dem Gedanken „Gemeinsam sind wir stark“ die Treue halten.

Der Erfahrungsaustausch zwischen den Innungen spielt weiterhin eine große Rolle. Über die WHDI-Geschäftsstelle werden außerdem Fortbildungen für Innungsbetriebe, Innungsmitarbeiter und Geschäftsführer organisiert. Außerdem hat WHDI gemeinsame Rahmenabkommen, welche die rund 4.000 Berliner und Brandenburger WHDI-Innungsbetriebe nutzen können. Regelmäßig finden Gespräche mit Politikern und dem Regierenden Bürgermeister Michael Müller statt, um die Positionen des Handwerks vorzubringen und die hohe Bedeutung des Handwerks für die Stadt Berlin zu betonen. Weitere Informationen auf der WHDI-Webseite unter www.handwerk.berlin. Die Webseite enthält Verbrauchertipps, Ausbildungsinformationen und eine Handwerkersuche.

Dies ist ein Informationsdienst der Fleischer-Innung Berlin und Brandenburg-Mitte für ihre Mitglieder und stellt keine Rechtsberatung im Sinne des Rechtsberatungsgesetzes dar. Auch lassen sich aus den Informationen keine Rechte gegen den Autor oder die Verantwortlichen der Veröffentlichung ableiten. Jeder Fall bedarf der Einzelprüfung. Wenden Sie sich bei konkreten Fragen an Ihre Innung oder einen Rechtsanwalt / Rechtsanwältin. Verantwortlich: Geschäftsführer Martin Stock * Beusselstraße 44 n-q * 10553 Berlin * Tel.: 030 – 396 40 81 * Fax.: 030 / 396 88 48

Absenkung der Insolvenzgeldumlage

Das sogenannte Insolvenzgeld wurde bereits im Jahr 2017 auf 0,09 % abgesenkt. Nun verringert sich die Insolvenzgeldumlage für das Kalenderjahr 2018 erneut auf nunmehr 0,06 %. Der Bundesrat hat einer entsprechenden Verordnung am 22. September 2017 zugestimmt. Die Absenkung wird damit mit Beginn des Jahres 2018 in Kraft treten.

Pfändungsschutz für Zulagen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich entschieden, dass Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO anzusehen und damit im Rahmen des Üblichen **unpfändbar** sind.

Mit Urteil vom 23. August 2017 (Az.: 10 AZR 659/16) hat das Gericht aber auch festgestellt, dass Zulagen für Schicht-, Samstags- und sogenannte Vorfestarbeiten dagegen **gepfändet** werden können. Die Frage, in welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als „üblich“ und damit als unpfändbar anzusehen sind, kann nach der Entscheidung des BAG an die Regelung in § 3b EStG und die dortigen Schwellenwerte angeknüpft werden.

Wenn der Mitarbeiter einfach wegbleibt – Immer kündigen !!!!

Es geschieht immer wieder und immer häufiger, dass Auszubildende oder Mitarbeiter ohne jegliche Ankündigung von heute auf morgen einfach von der Arbeit auf Dauer fernbleiben. Viele Betriebsinhaber reagieren darauf mit der „einfachen Abmeldung“ des Mitarbeiters oder Auszubildenden. Das kann richtig teuer werden.

Es ist zwingend wichtig, das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wirksam zu beenden, bevor eine Abmeldung erfolgen kann. Im Grundsatz kann hier eine fristlose Kündigung erfolgen, die aber mindestens eine wirksame Abmahnung bedingt. Für die Zeit der „Abwesenheit“ müssen Sie natürlich kein Entgelt bezahlen. Also sicherheitshalber vor der fristlosen Kündigung auch eine zweite Abmahnung ausfertigen und zustellen, bevor gekündigt wird. Und auch hier noch einmal der dringende Hinweis, dass die Kündigung erst mit dem „Zugang“ wirksam wird, also wenn der Gekündigte die Kündigung zur Kenntnis bekommt. Bei Übergabe sofort, oder bei Einschreiben (bitte **nicht** mit Rückschein) in der Regel nach drei Werktagen (Postlaufzeit). Wegen des Schriftformerfordernisses reicht der Zugang als E-mail, Whatsapp, SMS, oder Fax nicht aus! Und ebenso wichtig ist auch, dass mit der fristlosen Kündigung immer alle bis zum Datum der Wirksamkeit entstandenen Ansprüche aus Urlaubsabgeltung oder Mehrarbeitszeitsausgleich zu zahlen sind. Wenn diese Ansprüche nicht erfüllt werden, kann es sogar zur Verzinsung der Ansprüche kommen. Sofern im Arbeitsvertrag zur Ausschlussfrist keine Regelungen getroffen sind, bis zu 3 Jahre nach Entstehen der Ansprüche (gem. BGB).

Dies ist ein Informationsdienst der Fleischer-Innung Berlin und Brandenburg-Mitte für ihre Mitglieder und stellt keine Rechtsberatung im Sinne des Rechtsberatungsgesetzes dar. Auch lassen sich aus den Informationen keine Rechte gegen den Autor oder die Verantwortlichen der Veröffentlichung ableiten. Jeder Fall bedarf der Einzelprüfung. Wenden Sie sich bei konkreten Fragen an Ihre Innung oder einen Rechtsanwalt / Rechtsanwältin. Verantwortlich: Geschäftsführer Martin Stock * Beusselstraße 44 n-q * 10553 Berlin * Tel.: 030 – 396 40 81 * Fax.: 030 / 396 88 48

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Neue Regelungen im Überblick

Zum 01.01.2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft mit dem Ziel eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben zu fördern. Von unserem Kooperationspartner **Münchener Verein** haben wir die nachfolgenden wichtigsten Regelungen zusammengefasst bekommen:

Ausweitung steuerliche Förderung von bAV-Beiträgen

- Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge zu einer Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) steigt von 4 % auf 8 % der BBG der GRV (West)
- Der SV-freie Höchstbetrag bleibt unverändert bei 4 % der BBG der GRV (West)
- Im Gegenzug entfällt der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro (§ 3 Nr. 63 EStG)
- Auf den neuen steuerfreien Höchstbetrag sind Beiträge zur kapitalgedeckten bAV anzurechnen, die nach § 40 b EStG a.F. pauschal besteuert werden.

Zuschuss zur Entgeltumwandlung

In der Regel spart auch der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge (ca. 20%). Künftig **muss** der Arbeitgeber diese eingesparten Sozialabgaben in Form eines pauschalen Zuschusses von 15 % zur bAV an den Arbeitnehmer weitergeben. Diese Zuschusspflicht gilt für Umwandlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Die Anwartschaft aus dem Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar.

Die Zuschusspflicht gilt

- für vor 2019 bestehende Umwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2022
- für ab 2019 getroffene Umwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019

BAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Der Gesetzgeber fördert Arbeitgeber mit einem Zuschuss, die für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen (monatlicher Bruttoarbeitslohn bis zu 2.200 Euro) eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung einrichten. Der Zuschuss beträgt 30 % des Beitrags und wird direkt mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

- Gefördert werden Beiträge von 240 Euro bis 480 Euro im Kalenderjahr
- Der staatliche Zuschuss beträgt also mindestens 72 Euro bis höchstens 144 Euro
- Gefördert werden die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- Bei Verträgen, zu denen bereits 2016 ein Arbeitgeberbeitrag geleistet wurde, wird der Zuschuss nur für zusätzliche Arbeitgeber-Beiträge fällig
- Beiträge aus Entgeltumwandlung sind nicht begünstigt

Bei Fragen zu diesem Thema oder wenn Sie weitere Informationen benötigen, wenden sie sich bitte an:

Bianka Jedicke, Münchener Verein, Maxim-Gorki-Strasse 41, 16548 Glienicke
Mobil: 0172 / 86 44 515, e-Mail: jedicke.bianka@mv-adp.de

Dies ist ein Informationsdienst der Fleischer-Innung Berlin und Brandenburg-Mitte für ihre Mitglieder und stellt keine Rechtsberatung im Sinne des Rechtsberatungsgesetzes dar. Auch lassen sich aus den Informationen keine Rechte gegen den Autor oder die Verantwortlichen der Veröffentlichung ableiten. Jeder Fall bedarf der Einzelprüfung. Wenden Sie sich bei konkreten Fragen an Ihre Innung oder einen Rechtsanwalt / Rechtsanwältin. Verantwortlich: Geschäftsführer Martin Stock * Beusselstraße 44 n-q * 10553 Berlin * Tel.: 030 – 396 40 81 * Fax.: 030 / 396 88 48

Immer wieder Arbeitszeitkonten

Immer häufiger landen Verfahren vor den Arbeitsgerichten wegen nicht ordnungsgemäß geführter Arbeitszeitkonten mit teil empfindlichen Auswirkungen für die Arbeitgeberseite. Leider werden in einigen Betrieben immer noch nicht unsere **Musterverträge** angewandt, oder gerade in dieser Passage gekürzt.

Grundsätzlich gilt:

- Ein Arbeitszeitkonto muss vereinbart sein. Bitte immer in einer **schriftlichen Vereinbarung** entweder im Arbeitsvertrag oder als Zusatz zum Vertrag. Eine „einseitige arbeitgeberseitige Anweisung“ eines Arbeitszeitkontos ist unwirksam !
- In der Vereinbarung müssen alle Regelungen zum Arbeitszeitkonto erfasst sein, z.B. Höchstgrenzen für Mehr- oder Minderstunden oder Grundsätze des Ausgleiches.
- Das Arbeitszeitkonto soll zum Ende des Ausgleichszeitraum (z.B. Jahresende) ausgeglichen sein und wieder mit Null beginnen.
- Bei den Höchstgrenzen bitte beachten, dass hier nicht zu viele Stunden anfallen. Ggf. kann das „vorenthalte Entgelt“ sozialversicherungsrechtlich zu Problemen führen.
- Die Arbeitszeitdokumentation gem. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz stellt kein wirksames Arbeitszeitkonto dar, auch wenn dies als von beiden Seiten anerkannt ist.
- Minderarbeitszeiten, die nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers entstanden oder von ihm schuldhaft verursacht worden sind, fallen unter den Tatbestand des „Annahmeverzuges des Arbeitgebers“. D.h. sie dürfen z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mit der letzten Entgeltabrechnung in Abzug gebracht werden. Dies gilt auch wenn der Arbeitnehmer kündigt oder eine außerordentliche (z.B. fristlose) Kündigung erfolgt ist.
- Auch für sog. Minijobs können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Diese sind aber zwingend zum Ende des Ausgleichszeitraums, spätestens nach 12 Monaten, auszugleichen. Bitte beachten Sie in diesen Fällen die Höchstgrenze für die Vergütung. Diese darf auch durch Auszahlung von Mehrarbeitsstunden nach 12 Monaten 5400.- Euro nicht überschreiten. Eine Überschreitung der „450-Euro Grenze“ in einzelnen Monaten ist zulässig, wenn im gesamten Jahr nicht mehr als 5400.- Euro gezahlt werden.

Bitte wenden Sie sich bei Fragen rund um das Arbeitszeitkonto an Ihre Innungsgeschäftsstelle oder eine/-n fachlich versierte/-n Anwältin oder Anwalt.

Dies ist ein Informationsdienst der Fleischer-Innung Berlin und Brandenburg-Mitte für ihre Mitglieder und stellt keine Rechtsberatung im Sinne des Rechtsberatungsgesetzes dar. Auch lassen sich aus den Informationen keine Rechte gegen den Autor oder die Verantwortlichen der Veröffentlichung ableiten. Jeder Fall bedarf der Einzelprüfung. Wenden Sie sich bei konkreten Fragen an Ihre Innung oder einen Rechtsanwalt / Rechtsanwältin. Verantwortlich: Geschäftsführer Martin Stock * Beusselstraße 44 n-q * 10553 Berlin * Tel.: 030 – 396 40 81 * Fax.: 030 / 396 88 48