



Arbeitszeitgesetz & Entgeltabrechnungen

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
unser „Wussten Sie schon...?“ zum Jahresbeginn 2017 steht ganz im Zeichen Arbeitszeitgesetz und aktuelle Änderungen im Bereich Entgeltabrechnungen. Vor allem in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz gibt es Änderungen, die zum 17. November 2016 in Kraft treten. Bei Fragen hierzu unterstützen wir Sie gerne. Des Weiteren finden Sie am Ende noch eine erfreuliche Bekanntmachung von unserer Seite.

Neuer Mindestlohn 2017

Die Mindestlohnkommission hatte am 28. Juni 2016 beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn ab 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro festzusetzen. Die Mindestlohnanpassungsverordnung setzt diesen Beschluss um und macht ihn für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich. Damit ist der gesetzliche Mindestlohn ab dem 1. Januar 2017 um 0,34 Euro angehoben worden.

Falls Sie noch Fragen zur aktuellen Handhabung der Mindestlohnregelungen, wie z.B. Auszeichnungspflichten, dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf.

Arbeitszeitgesetz

Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz?

Das ArbZG gilt für Arbeiter und Angestellte, sprich abhängige Beschäftigte über 18 Jahre, sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte und Praktikanten. Das Gesetz

ist z.B. nicht anzuwenden für leitende Angestellte.

Wie definiert der Gesetzgeber die Arbeitszeit?

Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

Arbeitszeit der Arbeitnehmer:

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Ruhepausen:

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Jedoch dürfen Arbeitnehmer nicht länger als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Ruhezeit:

Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Die Dauer der Ruhezeit kann in bestimmten Einrichtungen und Gewerben um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

An einem Beispiel: Ein Arbeitnehmer der Landwirtschaft arbeitet am Montag bis 19 Uhr und nimmt am Dienstag seine Arbeit bereits um 5 Uhr wieder auf. Dies entspricht einer Ruhezeit von lediglich 10 Stunden. Der Arbeitnehmer muss eine andere Ruhezeit auf min. 12 Stunden verlängern, in dem er z.B. am Donnerstag um 18 Uhr oder früher Feierabend macht oder seinen Arbeitsbeginn auf 7 Uhr nach hinten verlegt. Unter Beachtung, dass die tägliche Höchstarbeitszeit eingehalten wird.

Nacht- und Schichtarbeit:

Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Sonn- und Feiertagsruhe:

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertags-

ruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

Für Kraftfahrer und Beifahrer gibt es hier wiederum Sonderregelungen.

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung:

Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Hierunter fallen z. B. Beschäftigte in Krankenhäuser, Rettungsdienst, Polizei und Feuerwehr, Beschäftigte in der Landwirtschaft, u. a.

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung:

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume entsprechend.

Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

An einem Beispiel: Ein Arbeitnehmer in der Gastronomie wird an einem Sonntag beschäftigt. Da die Gaststätte am Montag Ruhetag hat, hat der Arbeitnehmer in diesem Fall den Montag als Ersatzruhetag. In Betrieben ohne Ruhetag muss dafür gesorgt werden, dass ein Ersatzruhetag für den AN eingerichtet wird,

der z.B. durch Einsatzpläne der Mitarbeiter geregelt ist.

Aufsichtsbehörde:

Die Einhaltung des ArbZG und der auf Grund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

Bußgeldvorschriften:

Die nicht Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes kann zu einer Ordnungswidrigkeit führen. Diese kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro versehen werden.

Strafvorschriften:

Wer das Gesetz vorsätzlich missachtet und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder einen Verstoß beharrlich wiederholt wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe bestraft.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer „freiwillig“ länger arbeitet?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet sogar arbeitswillige Arbeitnehmer von der Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen abzuhalten, ansonsten drohen Sanktionen.

Information an die zuständige Aufsichtsbehörde:

Nach § 17 des ArbZG ist die nach Landesrecht zuständige Behörde zur Überwachung der Einhaltung der Vorschriften verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann die zuständige Landesbehörde über die Nichteinhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes informieren. Ständige Arbeitszeitüberschreitungen (in bestimmten Branchen gehören diese schon zur Normalität), werden vom Landesamt für Ar-

beitsschutz jedoch nicht gern gesehen. Hier kann es analog zu einer Ordnungswidrigkeit bei Vorsatz sogar zu einer Straftat führen.

Der Arbeitgeber muss über die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes informieren und einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme aufbewahren.

Die neue Flexirente

Ziel der Flexirente, ist den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zukünftig flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen.

Änderung der Sozialversicherungsbeiträge durch neue Einstufung bei der Abrechnung:

Die Flexirente führt künftig zu Änderungen im Beitrags- und Melderecht. Zwar wirken die neuen Hinzuverdienstgrenzen erst ab dem 1. Juli 2017. Änderungen in der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsabwicklung sind aber schon ab dem 1. Januar 2017 umzusetzen. Grundlage ist stets die Frage, ob der Mitarbeiter sich noch im Zeitraum vor seiner persönlichen Regelaltersgrenze befindet oder diese schon überschritten hat.

Fall 1: Regelaltersgrenze am 1. Januar 2017 erreicht

Die Beschäftigung von Mitarbeitern, die die Regelaltersgrenze bereits überschritten haben, war bisher und ist auch künftig versicherungsfrei in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Es gilt auch weiterhin: Arbeitgeber müssen eine eigenständige Abgabe in Höhe des Arbeitgeber-

beitrags in der Rentenversicherung abführen. Auch in die Arbeitslosenversicherung.

Neu ist jedoch: Der Mitarbeiter kann auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten. Den Verzicht muss der Beschäftigte schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber abgeben. Die Erklärung ist gemäß der Beitragsverfahrensordnung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den Mitarbeiter auf die Möglichkeit des Verzichts hinzuweisen, besteht nicht.

Auch die Mitarbeiter, die schon vor dem 1. Januar 2017 ihre Regelaltersgrenze überschritten hatten, können mit Wirkung ab dem 1. Januar 2017 auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Fall 2: Regelaltersgrenze im Januar 2017 nicht erreicht

Ist die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, gibt es künftig – im Gegensatz zum früheren Recht – eine vereinfachte Betrachtung: Mitarbeiter, die eine Rente vor ihrer persönlichen Regelaltersgrenze beziehen, sind wie normale Beschäftigte in allen Bereichen der Sozialversicherung als versicherungspflichtig einzustufen. Die Frage, ob sie eine Voll- oder Teilrente beziehen, spielt künftig (anders als bislang) keine Rolle mehr.

Vorsicht ist beim Thema "Vertrauensschutz" angesagt: Beschäftigte Vollrentner, die vor 2017 versicherungsfrei waren, genießen Vertrauensschutz und bleiben

zunächst bis zum Erreichen ihrer Regelaltersgrenze versicherungsfrei. Sie können aber auf diese Versicherungsfreiheit verzichten und damit erreichen, dass sich ihre Beschäftigung ab 2017 rentensteigernd auswirkt. Dieser Verzicht besteht für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, bleibt also auch bestehen, wenn die Mitarbeiter das Alter für die Regelaltersrente erreichen.

Neues aus der Rechtsprechung

Mehrfacher unterjähriger Wechsel der Steuerklasse zur Erlangung eines höheren Elterngeldes

Nach einem Wechsel der Steuerklassenkombination von IV/IV auf III/V ist ein erneuter Steuerklassenwechsel zur Kombination V/III innerhalb desselben Jahres zur Erlangung höheren Elterngeldes unzulässig. Eine Verletzung des Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG oder des Grundrechts nach Art. 6 Abs. 1 GG wird hierdurch nicht begründet. (FG Köln 25.10.16, 3 K 887/16)

Wenn man ganz bewusst acht Stunden täglich arbeitet, kann man es dazu bringen, Chef zu werden und vierzehn Stunden zu arbeiten.

*Robert Lee Frost
amerik. Dichter &
Pulitzer Preisträger
1874-1963*

Bekanntmachung in eigener Sache



Rechtliche Beratung ist fester Bestandteil einer umfassenden Unternehmerbetreuung. Aus diesem Grund bedient sich die UNTERNEHMERWERTE Steuerberatungsgesellschaft eines Netzwerkes von Spezialisten, die die notwendige Sachkompetenz verfügen und Sie auf diesem Gebiet optimal beraten.

Wir freuen uns, dass wir mit Beginn des Jahres 2017 eine überregional tätige Rechtsanwaltskanzlei als Kooperationspartner gewinnen konnten.

Lernen Sie unseren Kooperationspartner besser kennen:



Dr. Florian Neher

Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht und Zivilrecht
siehe weitere Rechtsgebiete

Die Anwaltskanzlei Neher wurde im Jahr 2009 von Herrn Rechtsanwalt Dr. Florian Neher LL.M. (Uppsala) M.A. gegründet und befindet sich in der Donaustr. 38, 87700 Memmingen.

Sie ist in erster Linie eine zivilrechtlich ausgerichtete Kanzlei, die Privatpersonen sowie Einzel- und Familienunternehmen umfassend in sämtlichen Bereichen des allgemeinen Zivilrechts und des Handels- und Gesellschaftsrechts rechtlich betreut. Dennoch hilft sie Ihnen auch bei Rechtsproblemen aus anderen Rechtsgebieten und vermittelt Sie bei Bedarf an Rechtsanwaltskollegen mit der Spezialisierung für Ihr Problem.

Mehr finden Sie unter: <http://www.kanzlei-neher.de/>