

Geldautomaten verschwinden vielerorts wegen der Sprenggefahr. Überlegungen, man sollte zur Bargeldversorgung wieder die alte, gute Lohntüte einführen, mehrern sich. Unsere Themen mit Sprengkraft: ■ **Personalmangel: Weiterarbeit für Baby-Boomer attraktiv machen** ■ **Arbeit auf Abruf: Auf Garantiarbeitszeit achten** ■ **Schwerbehindertenliste: Sie darf eingefordert werden** ■ **Sozialversicherung: Neue Bezugsgrößen 2024** ■ **Kündigungen: Per E-Mail bald möglich**

Das Weiterarbeiten für Baby-Boomer attraktiv machen

Das Rentensystem ist kompliziert, *sehr verehrte Damen und Herren*, versteckt aber auch gute Möglichkeiten, das Wissen verdienter Mitarbeiter über die Rente hinaus zu nutzen – zum Wohl beider Seiten. Früher in Rente zu gehen ist für einige der Favorit trotz hoher Abschläge und fehlender Entgeltpunkte bis zur Regelaltersgrenze. Den Verlust durch einen Minijob auffangen, ist für viele eine Option. Da jetzt die Masse der Babyboomer das Alter (63 Jahre) für die vorgezogene Altersrente erreicht, sollte der neue Gestaltungsspielraum durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen einmal genauer betrachtet werden.

Denn: Auch für vorgezogene Altersrentner sind die Hinzuverdienstgrenzen weggefallen. Wer träumt nun nicht von doppeltem Verdienst, denn oft drückt noch die Restfinanzierung des Hauses oder die Kinder sind noch in Ausbildung. Der doppelte Bezug ist möglich, indem die vorgezogene Altersrente beantragt und dennoch das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Offensichtliche Nachteile sind, dass die Abschläge lebenslang bleiben und dass die Steuerlast steigt, weil die Rente noch auf Einkommen trifft.

Auf der anderen Seite steigt der zu versteuernde Anteil der Renten von Jahr zu Jahr, bei Renteneintritt 2024 beträgt er 84 %, für jedes Jahr später 1 % mehr. Die fehlenden Entgeltpunkte bis zur Regelaltersgrenze werden bei der Weiterarbeit erwirtschaftet und erhöhen dann die Regelaltersrente, denn Rentenbeiträge werden weitergezahlt. Wichtig: Sie als Arbeitgeber müssen bei der vorgezogenen Altersrente nicht gefragt werden. Ein Arbeitsverhältnis endet aber nicht von selbst. Nach § 41 Satz 2 SGB VI ist eine Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag, die das Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung wegen Inanspruch-


nahme einer Altersrente vor der Regelaltersgrenze zum Inhalt hat, so auszulegen, dass dieser Beendigungsgrund erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze als vereinbart gilt. Das Arbeitsverhältnis besteht also bis dahin wie bisher fort.

Sollen Arbeitsbedingungen geändert werden, z. B. Einführung einer Vier-Tage-Woche, Teilzeit etc., ist das Verhandlungssache. Die Absicherung bei Krankheit ist für Ältere sicher auch ein Thema. Was passiert bei Arbeitsunfähigkeit? Die ersten 6 Wochen sind entgeltfortzahlungspflichtig wie bisher. Ein Krankengeldanspruch ist nach § 50 Abs. 1 Nr. 1 bei einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeschlossen. Durch Gestaltung kann verhindert werden, dass bei Langzeiterkrankung nur die Rente bleibt. Grundsätzlich gilt: Altersrenten können als Voll- oder als Teilrente gezahlt werden (§ 42 SGB VI). Der Anteil der Teilrente kann bei den Altersrenten beliebig gewählt werden, solange er mindestens 10 Prozent oder höchstens 99,99 Prozent der Vollrente beträgt.

Beantragt und erhält in unserem Fall der Mitarbeiter eine Teilrente von 95 % und sollte er dann langandauernd erkranken, besteht neben der Rente ein Krankengeldanspruch. Es wird sogar diskutiert, ob nicht weiterarbeitende Vollrentner auch einen solchen Anspruch erwerben sollen. Noch ist die Gesetzeslage da eindeutig: Ein Altersvollrentner hat keinen Krankengeldanspruch. Dann dürfte die leicht reduzierte Altersteilrente eine Art gute Versicherung sein, wenn ggfls. dann 72 Wochen Krankengeld zusätzlich zur Rente bezogen werden könnten. Der Abschlagsverlust greift bei unserem Berechnungsbeispiel erst nach über 18 Jahren.

'agi'-Fazit: Herr Fleißig arbeitet trotz vorgezogener Rente ein Jahr weiter und hat durch die Rente unter Berücksichtigung der höheren Steuer 16.000,00 € mehr netto. Hätte er ohne Rente weitergearbeitet, kürzt sich sein Abschlag um 12 Monate x 0,3 % um 3,6 %. Bei 2.000 € brutto Rente wären das 72,00 € im Monat mehr Bruttorente. Davon gehen noch Kran-

Dokumenten-Abruf für Abonnenten

Anklicken der mit einem  markierten Dokumente in der Online-Version oder mit Eingabe der jeweiligen Abrufnummer unter www.markt-intern.de/dokumentenabruf



ken- und Pflegeversicherung ab. Selbst wenn man das unberücksichtigt lässt, braucht es mehr als 18 Jahre, ehe der Ab-

schlagsverlust greift. Die jetzige doppelte Bezugsmöglichkeit könnte die Baby-Boomer zum Weiterarbeiten motivieren.

Arbeit auf Abruf: Auf Garantiarbeitszeit achten!

Nicht nur in der Gastronomie, sondern auch in vielen anderen Bereichen und Branchen ist es unerlässlich, dass Mitarbeiter 'auf Abruf' bereitstehen. Dabei ist es für Sie als Arbeitgeber wichtig zu wissen, dass jemand auch tatsächlich kommt, wenn er gerufen wird. Und für Ihre Arbeitnehmer ist es wichtig, dass sie auf eine bestimmte Arbeitszeit im Monat (und folglich ein Entgelt, mit dem sie sicher rechnen können) vertrauen können. Da dies in früheren Zeiten nicht garantiert war, bestimmt § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nunmehr: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). ... Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. ... Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.“

Auf Deutsch: Im Zweifel bezahlen Sie 20 Stunden im Monat, ohne dass der Mitarbeiter auch nur einen Finger gerührt hat. Und sollten Sie den Mitarbeiter bereits nach einer Stunde wieder nach Hause schicken, hat er dennoch an dem Tag insgesamt drei Stunden gearbeitet. Da diese Regelungen sehr streitanfällig sind, ist es kein Wunder, dass sich Auseinandersetzungen bis zum obersten Gericht, dem Erfurter Bundesarbeitsgericht (BAG; Az. 5 AZR 22/23), hochschaukeln. Es hat nunmehr die Beschäftigungszeiten – zugunsten der Arbeitgeberseite – klargestellt.

Das Beispiel: Elli Epp ist seit dem Jahr 2009 bei der Druck-GmbH als 'Abrufkraft Helferin Einlage' beschäftigt. Der damalige Geschäftsführer hatte die wöchentliche Arbeitszeit nicht mit Elli Epp vereinbart. Der aktuelle Ge-

schäftsführer hatte es auch versäumt, die Arbeitszeiten zu regeln. In den Jahren 2020 und 2021 verringerten sich die Zeiten, in denen Elli Epp abgerufen wurde. Sie verglich die 20- und 21-er Zahlen mit den vorangegangenen Jahren. Von 2017 bis 2019 sei sie für durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich abgerufen worden. Das seien auch die Zeiten, die sich nach einer ergänzenden Vertragsauslegung ergäben. Also wollte sie diese Stunden auch bezahlt bekommen. Schon das Arbeitsgericht aber meinte, hier müsse von der gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG ausgegangen werden und es bestünde kein Raum für eine ergänzende Vertragsauslegung. Es befürwortete das zusätzliche Entgelt von Elli Epp nur für die Fälle, in denen die wöchentliche Arbeitszeit unter 20 Stunden lag. So sah es auch die nächste Instanz und so sehen es auch die BAG-Richter.

„Ja aber, ...“, wenden Sie ein, „... diese Mitarbeiterin konnte doch belegen, dass sie in den anderen Jahren mehr auf Abruf beschäftigt war: Sind das keine Indizien für eine vereinbarte Arbeitszeit?“ Nein! Denn dem Abrufverhalten des Arbeitgebers kommt kein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert dahingehend zu, sich für alle Zukunft an eine höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden zu wollen. Und bevor Sie weiterfragen: Auch dass ein Arbeitnehmer bereit ist, mehr als 20 Stunden in der Woche auf Abruf zu arbeiten, indiziert nicht, dass er sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden will.

'agi'-Rat: Sie sollten unbedingt, sofern Sie Mitarbeiter auf Abruf beschäftigen, die Verträge dahingehend durchsehen, ob die Abrufzeiten vereinbart sind. Falls das nicht der Fall ist, sollten Sie das möglichst schnell nachholen. Natürlich besteht darin auch eine gewisse Gefahr, denn diese Vertragsänderung ist eine Änderungskündigung, der der Arbeitnehmer zustimmen muss.

Schwerbehindertenliste darf eingefordert werden

Falls Ihr Unternehmen einen Betriebsrat hat, kann und darf er nach § 80 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von Ihnen als Arbeitgeber eine Liste von Schwerbehinderten und ihnen juristisch gleichgestellten Arbeitnehmern verlangen – und Sie müssen sie ihm geben (Bundesarbeitsgericht/BAG, Az. 1 AZR 14/22). Nach § 80 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 1 BetrVG müssen Sie als Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Auf-

gaben rechtzeitig und umfassend unterrichten. Der Grund: Ein Betriebsrat muss darüber wachen, „dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.

Was Sie verwundern mag: Das gilt übrigens auch für leitende Angestellte. Auch hier müssen Sie 'Ross und Reiter'

nennen, denn in diesem Punkt ist der Betriebsrat auch für leitende Angestellte zuständig.

Der Ausgangspunkt des Streits: Der Betriebsrat eines Entsorgungsdienstleisters wollte sicherstellen, dass der Arbeitgeber seine verschiedenen Pflichten zugunsten der Schwerbehinderten und ihnen rechtlich gleichgestellten Mitarbeiter im Unternehmen erfüllt. Während früher für irgendwelche Fehler immer die EDV beschuldigt wurde, ist Datenschutz das heutige Totschlagargument für ungeliebte Arbeiten oder Aufgaben. Der Betriebsrat hatte diese Bedenken antizipiert. Um ihnen zuvorzukommen, hatte er ein umfangreiches Datenschutzkonzept erstellt. Dennoch wollte der Arbeitgeber die geforderten Informationen nicht herausrücken. Aber er muss!

Das Datenschutzkonzept sah vor, dass nur der Betriebsratsvorsitzende oder – sofern dieser verhindert ist – seine Stellvertretung berechtigt ist, personenbezogene Daten auf Papier entgegenzunehmen. Für eine elektronische Übermittlung war ausschließlich ein bestimmtes E-Mail-Postfach vorgesehen. Der Abruf der Daten konnte nur über einen Computer, der im Betriebsratsbüro steht, erfolgen. Der Zugang zum Computer war passwortgeschützt. Das Passwort war lediglich den Betriebsratsmitgliedern bekannt. Nur sie hatten auch Zugang zu dem Büro, das grundsätzlich abgeschlossen war. Ausgedruckte personenbezogene Daten wurden dort in einem verschlossenen Schrank verwahrt. Den Schlüssel zu diesem Schrank hatte nur der Vorsitzende oder sein Stellvertreter. Bevor die Daten auf einen Stick gezogen oder auf einer CD gespeichert werden durften, musste die Zustimmung des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters eingeholt werden.

Die Daten durften nur so lange gespeichert werden, wie es erforderlich war, um sie bearbeiten zu können. Alle sechs Monate musste geprüft werden, ob die gespeicherten Daten noch benötigt werden – falls nicht, waren sie zu löschen. Und schließlich enthielt das Konzept Vorgaben zur Sensibilisierung der Gremienmitglieder durch Hinweise auf den Datenschutz. „Ein Datenschutzkonzept vom Feinsten!“, werden Sie denken. So sahen es auch die höchsten deutschen Arbeitsrichter wie schon die Arbeitsrichter in den Vorinstanzen. Sie fanden das Konzept überzeugend. Das Verlangen des Betriebsrats ist also berechtigt. Er hat Anspruch auf Auskunft über die Namen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 1 BetrVG.

„Ok, ...“, werfen Sie ungeduldig ein, „... warum aber muss ich als Arbeitgeber auch Auskünfte über leitende Angestellte geben? Die werden doch gar nicht vom Betriebsrat vertreten!“ Sie haben im Grundsatz recht, aber eben nicht ganz. Denn Betriebsräte haben nach § 176 des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Nach dieser Bestimmung haben sie insbesondere darauf zu achten, dass die Arbeitgeber-Pflichten erfüllt werden, und dass die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß gewählt wird. Die Förder- und Überwachungsaufgaben des Betriebsrats umfassen nach Ansicht der Erfurter Richter alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer und damit auch solche, die leitende Angestellte sind.

'agi'-Fazit: Die Schutzbedürftigkeit behinderter Personen besteht ausschließlich wegen ihrer besonderen Bedürfnisse. Welche Position (nichtleitend, leitend) sie im Unternehmen einnehmen, ist nach Ansicht der BAG-Richter vollkommen bedeutungslos.

Auf den Punkt gebracht

Mutterschutzlohn: Bei Saisonarbeit zählt das ganze Jahr Grundsätzlich ist der Lohn, den Sie einer Arbeitnehmerin während des Mutterschutzes bezahlen müssen, so hoch wie ihr durchschnittlicher Brutto-Lohn vor dem Beginn der Schwangerschaft: Zahlen Sie den Lohn monatlich, kommt es auf den Durchschnitt der letzten drei Monate an. Zahlen Sie den Lohn wöchentlich, kommt es auf den Durchschnitt der letzten 13 Wochen an. Schwankt aber eine variable Vergütung über das ganze Jahr hinweg stark, zählt für den Mutterschutzlohn das durchschnittliche Arbeitsentgelt innerhalb von zwölf Monaten (Bundesarbeitsgericht/BAG; Az. 5 AZR 305/22). Zwar sehe § 18 S. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) grundsätzlich einen dreimonatigen Zeitraum für die Ermittlung des durchschnittlichen Verdiensts bei der Berechnung des Mutterschutzlohns vor, aber in manchen Fällen werde bei einer Beschränkung auf den Dreimonatszeitraum vor der Schwangerschaft der Gesetzeszweck nicht verwirklicht. In solchen Fällen ist die Regelung extensiv auszulegen.

Weihnachtsgeld Sieht ein Tarifvertrag vor, dass ein Mitarbeiter nur nach einer mindestens sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit und einem „ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses“ an einem Stichtag (hier dem 1. Dezember) Weihnachtsgeld erhalten soll, so gilt das nicht generell – auch wenn eine Ausnahmeregel nicht ausdrücklich im Bedingungswerk genannt ist. Das Bundesarbeitsgericht hält Ausnahmen für geboten, soweit Beschäftigte ausscheiden, weil der Arbeitsvertrag das wegen Erreichens der Altersgrenze so vorsieht oder nach Kündigung durch den Arbeitnehmer, weil er eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen will. Auch wenn er wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit nicht mehr arbeiten kann, steht ihm die Weihnachtsgatifikation zu.

Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2024

Das Bundeskabinett hat die Verordnung über die Sozialversicherungs-Rechengrößen 2024 beschlossen. Sie ken-

nen das schon: Jedes Jahr ändern sich die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung. Sie werden turnus-

gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr angepasst. Die Bezugsgröße steigt im Jahr 2024 auf 3.535 Euro/Monat (2023: 3.395 Euro/Monat); die Bezugsgröße (Ost) auf 3.465 Euro/Monat (2023: 3.290 Euro/Monat). Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht sich auf 7.550 Euro/Monat (2023: 7.300 Euro/Monat) und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) auf 7.450 Euro/Monat (2023: 7.100 Euro/Monat).

Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) beträgt im Jahr 2024 69.300 Euro (2023: 66.600 Euro). Die ebenfalls bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 62.100 Euro jährlich (2023: 59.850 Euro) bzw. 5.175 Euro monatlich (2023: 4.987,50 Euro).

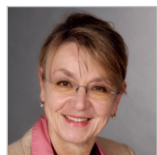
Rechengrößen der Sozialversicherung 2024				
	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.550 €	90.600 €	7.450 €	89.400 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	9.300 €	111.600 €	9.200 €	110.400 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.550 €	90.600 €	7.450 €	89.400 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.775 €	69.300 €	5.775 €	69.300 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.175 €	62.100 €	5.157 €	62.100 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.535 €*	42.420 €*	3.465 €	41.580 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	45.358 €**			
Endgültiges Durchschnittsentgelt 2022 in der Rentenversicherung	42.053 €**			
* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich				
** jährlich, bundeseinheitlich				

Chefsache: motivieren – organisieren – delegieren

Kündigungen per E-Mail? Bundesjustizminister Marco Buschmann will für weniger „Papierkram“ und mehr Digitales sorgen. Deshalb soll das Gesetz, konkret das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), geändert werden. Im privaten Rechtsverkehr soll die elektronische Form künftig als Regelform ausgestaltet und an die Stelle der Schriftform treten. Bevor Sie als Arbeitgeber sich nun über die Erleichterung freuen, sollen Sie den Nachsatz lesen: „... , wenn nicht

die Schriftform durch europäische oder internationale Regelungen zwingend vorgegeben ist.“ Und genau das geschieht in § 623 BGB: „Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.“ **Heißt:** Solange Sie nicht wissen, ob (auch) § 623 BGB geändert worden ist, sollten Sie bei Kündigungen unbedingt bei der Schriftform bleiben.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Chefredaktion



Dr. Claudia Ossola-Haring



Peter Vogt

Vor Jahren hätte ich mit nur 5 € in meiner Briefftasche Eier, Brot, Zigaretten und eine Flasche Cognac vom Supermarkt mitgebracht. Heute haben sie überall Kameras.

markt intern und DIREKT – volle Leistung für Abonnenten!

Europas größte Brancheninformationsbrief-Verlagsgruppe kämpft für den Erhalt und die Stärkung des deutschen Mittelstandes. Nutzen Sie deshalb unsere umfangreichen Zusatzangebote durch den Bezug eines unserer klassischen Print-Briefe inkl. Digitalversion und Online-Zugang oder der rein digitalen Variante. Sie sind noch kein Abonnent? Informationen zu den Möglichkeiten (bei jährlicher Berechnung mit 15 % Nachlass, beim Bezug mehrerer Briefe mit weiteren 40 % Nachlass) und Urheberrechten finden Sie unter www.markt-intern.de. – Im **markt intern** Verlag erscheinen zumeist wöchentlich:

- Steuern & Mittelstand:**
- arbeitgeber intern
 - GmbH intern
 - immobilien intern
 - steuerberater intern
 - steuertip
 - umsatzsteuer intern

- Gesundheit & Freizeit:**
- Apotheke/Pharmazie
 - Augenoptik/Optomietrie
 - Hörgeräteakustik
 - in motion – Sport- plus Schuh-Handel
 - Parfümerie/Kosmetik
 - Spielwaren/Modellbau/Kreativ

- Technik & Lifestyle:**
- Automarkt & Tankstelle
 - Büro-Fachhandel
 - Consumer Electronics
 - Elektro-Fachhandel
 - Foto-Fachhandel & -Studio
 - Uhren & Schmuck

- Bauen & Wohnen:**
- Eisenwaren/Werkzeuge/Garten
 - Elektro-Installation
 - Installation Sanitär/Heizung
 - Möbel-Fachhandel
- International:**
- EXCLUSIV (Schweiz)

- Im **kapital-markt intern** Verlag erscheinen wöchentlich:
- Bank intern
 - finanztip
 - kapital-markt intern
 - versicherungstip

