

Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung

PKV oder GKV

Prüfen Sie jetzt, ob Mitarbeiter auch 2021 krankenversicherungspflichtig oder -frei sind

Seite 3

Kostenfalle Heimarbeit

Bieten Sie Mitarbeitern im Homeoffice besser keine „selbstständige“ Tätigkeit an

Seite 4

Pubertär? Gewalttätig?

Wehret den Anfängen: So geben Sie Aggressionen in der Ausbildung keine Chance

Seite 6

AU-Bescheinigung

Jetzt per Videochat und demnächst auch elektronisch: Das sind die Folgen für Sie

Seite 8



„Ich gehöre zur Corona-Risikogruppe“

Liebe Leserin,
lieber Leser,

diesen Satz höre ich in letzter Zeit häufiger von Arbeitnehmern, die meinen, wegen Corona, ihres Alters und/oder Vorerkrankungen im Homeoffice bleiben zu können oder Anspruch auf ein Einzelbüro zu haben. Als Arbeitgeber haben Sie hier aber ein Wörtchen mitzureden.

Es ist nämlich Ihre Sache, wie Sie den Gesundheitsschutz Ihrer Mitarbeiter gewährleisten. Einen Anspruch auf Homeoffice oder ein Einzelbüro gibt es in der Regel auch dann nicht, wenn eine hausärztliche Empfehlung hierzu vorliegt. Warum das auch gilt, wenn der Mitarbeiter schon länger ein Einzelbüro hat, erfahren Sie auf [Seite 2](#).

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

LESERBEIRAT

Wirken Sie aktiv an der Themengestaltung und Aufmachung von „Personal aktuell“ mit!

Interesse? leserbeirat@personalwissen.de

„Bewerberinnen mit Kopftuch unerwünscht“: Das kann für Sie teuer werden

Das Land Berlin muss rund 5.000 € Entschädigung an eine Lehramtsbewerberin zahlen, die aufgrund ihres islamischen Kopftuchs nicht eingestellt wurde. Nur wenn durch das Kopftuch der Schulfrieden oder die staatliche Neutralität konkret gefährdet würden, sei ein Kopftuchverbot gerechtfertigt. Ein pauschales Kopftuchverbot, wie es das Berliner Neutralitätsgesetz enthält, sei verfassungsrechtlich nicht haltbar (Bundesarbeitsgericht (BAG), 27.8.2020, 8 AZR 62/19). Aber wann dürfen Sie ein Kopftuch am Arbeitsplatz verbieten?

BAG ist in Sachen „Diskriminierung wegen der Religion“ strenger als der EuGH

Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs dürfen Sie religiöse Symbole in Ihrem Unternehmen verbieten, weil Sie gegenüber Ihren Kunden eine Politik der Neutralität verfolgen (EuGH, 14.3.2017, C-157/15 und C-188/15). Demnach wäre ein Kopftuchverbot zulässig, wenn Sie auch andere auffällige religiöse Symbole wie große Kreuze verbieten würden. Dem neuen BAG-Urteil zufolge genügt ein pauschales Neutralitätsgebot jedoch nicht. Das Kopftuch muss vielmehr konkrete Gefährdungen mit sich bringen. Für Schulen ist das Kopftuchverbot damit praktisch tot. Erst wenn eine Lehrerin mit ihrem sonstigen Verhalten gegen das Neutralitätsgebot verstößt oder den Schulfrieden gefährdet, riskiert sie eine Abmahnung oder Kündigung.

Kopftuchverbot nur aus Sicherheitsgründen

Außerhalb von Schulen dürfte ein Kopftuchverbot nach diesem Urteil nur noch haltbar sein, wenn das Kopftuch – beispielsweise bei der Bedienung von Maschinen – ein Sicherheitsrisiko darstellt. Dann dürfen Sie auch Bewerberinnen, die darauf bestehen, das Kopftuch bei der Arbeit zu tragen, die Einstellung verweigern. Für alle anderen Fälle empfehle ich Ihnen, Dienstkopftücher zur Verfügung zu stellen, um beispielsweise in der Pflegebranche Hygienestandards einzuhalten oder im Kundenkontakt die Corporate Identity zu stärken.

Arbeitshilfen wie Muster, Checklisten, Übersichten und ergänzende Vorlagen finden Sie unter www.personal-aktuell.com/premium.

Großraum- oder Einzelbüro: Darüber entscheiden Sie als Arbeitgeber

Möchten Sie zum Schutz vor Corona-Infektionen Großraumbüros zu Einzelbüros umgestalten? Oder sollen im Zuge von New Work mehr Mitarbeiter im Team und damit im Großraumbüro arbeiten? Der folgende Fall zeigt Ihre Möglichkeiten, wenn Mitarbeiter sich gegen die Veränderung sperren (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, 13.5.2020, 7 Sa 380/19).

Der Fall: Zurück ins Großraumbüro nach 4 Jahren im Einzelbüro

Ein bei den US-Stationierungsstreitkräften beschäftigter Elektrotechniker hatte als Mitglied der Betriebsvertretung 4 Jahre lang ein Einzelbüro. Nachdem er als Betriebsvertreter nicht wiedergewählt wurde, wies ihn der Arbeitgeber an, sein Einzelbüro zu räumen und zu den anderen Elektrotechnikern in ein Großraumbüro mit Werkbänken umzuziehen.

Der Mitarbeiter kam dieser Aufforderung nicht nach. Allerdings informierte er seinen Arbeitgeber über gesundheitliche Einschränkungen, die der Arbeit im Großraumbüro entgegenstünden. Der Arbeitgeber führte daraufhin ein betriebliches Eingliederungsmanagement durch. Letztlich blieb er aber unbeeindruckt und mahnte den Mitarbeiter 2-mal ab, um ihn zum Umzug ins Großraumbüro zu bewegen.

Der Mitarbeiter klagte daraufhin auf Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte. Außerdem wollte er festgestellt wissen, dass die Weisung, ihn ins Großraumbüro zu versetzen, unwirksam sei.

Die Entscheidung: Abmahnung unwirksam, Anweisung für Großraumbüro rechtmäßig

Der Arbeitgeber muss die Abmahnungen aus der Personalakte entfernen; seine Anweisung war aber dennoch rechtmäßig, und das kommt so zustande:

Sofern der Arbeitsort nicht vertraglich festgelegt ist, entscheiden Sie als Arbeitgeber nach billigem Ermessen, wo Ihr Mitarbeiter arbeitet (§ 106 Gewerbeordnung). Sie dürfen den Arbeitsort auch nach längerer Zeit noch ändern. Deshalb war der Arbeitgeber im Urteilsfall berechtigt, den Mitarbeiter zur Räumung des Einzelbüros aufzufordern.

Mit dieser Weisung hatte der Arbeitgeber auch die Grundsätze billigen Ermessens gewahrt. Als Elektrotechniker unterlag er keinen Geheimhaltungsvorschriften, die ein Einzelbüro erforderten. Da auch die anderen Elektrotechniker im Großraumbüro arbeiteten und die gesundheitlichen

Beeinträchtigungen dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Anweisung nicht bekannt waren, war diese berechtigt. Die Abmahnungen erfolgten jedoch, nachdem der Mitarbeiter seine gesundheitlichen Probleme offenbart hatte, und waren deshalb unwirksam.

Gesundheitliche Aspekte können bei Versetzungen eine Rolle spielen

Im Streitfall wollte der Mitarbeiter nur festgestellt wissen, dass die ursprüngliche Anweisung des Arbeitgebers unwirksam war. Das LAG betont deshalb, dass es nicht entschieden hat, ob der Mitarbeiter Anspruch auf eine leistungsgerechte Beschäftigung in einem Einzelbüro hat, nachdem dieser seine gesundheitlichen Einschränkungen offenbart hat.



Meine Empfehlung

Falls einer Ihrer Mitarbeiter gesundheitliche Einwendungen gegen seine Arbeit in einem Einzel- oder Großraumbüro erhebt, fordern Sie ihn auf, sich arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. So können Sie feststellen, ob die Arbeit im neuen Büro für ihn wirklich unzumutbar ist und wie ein sinnvoller Kompromiss aussehen kann: Kommt die Arbeit in einem 2- oder 3-Mann-Büro in Betracht, oder gibt es technische Möglichkeiten, dem Mitarbeiter zu helfen?

Beachten Sie: Eine Versetzung ist an sich auch dann nach denselben Regeln möglich, wenn sich das neue Büro an einem anderen Ort befindet. Allerdings ist die Gefahr einer Unzumutbarkeit dann größer.

Diese Kriterien können dazu führen, dass die Zuweisung eines anderen Büros unwirksam ist

Das neue Büro entspricht nicht den vertraglichen Vereinbarungen.	✓
Das neue Büro ist für den Mitarbeiter unzumutbar.	✓

Mögliche Ursachen für eine Unzumutbarkeit

Gesundheitliche Beeinträchtigungen des Mitarbeiters	✓
Verstoß gegen Arbeitsschutzvorschriften am neuen Arbeitsplatz	✓
Zu hohe Fahrtkosten bei geringem Verdienst des Mitarbeiters	✓
Familiäre Belastungen des Mitarbeiters, z. B. durch pflegebedürftige Angehörige	✓

Privat oder gesetzlich? Warum Sie jetzt schon Statusänderungen zum Jahreswechsel prüfen sollten

Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen (JAEG) steigen zum 1.1.2021. Einige Mitarbeiter werden deshalb automatisch wieder krankenversicherungspflichtig – und können sich befreien lassen. Andere Beschäftigte bleiben oder werden krankenversicherungsfrei. Übersehen Sie diese „Wechselfälle“ auf keinen Fall und informieren Sie alle betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig.

Arbeitnehmer sind in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ab dem kommenden Jahr versicherungsfrei, wenn

- ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt 2020 die JAEG 2020 übersteigt und
- sie außerdem auch im Jahr 2021 voraussichtlich mit ihrem Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Grenze für 2021 liegen werden.

Sämtliche Arbeitnehmer, die bisher in der GKV versicherungsfrei waren, werden ab 1.1.2021 automatisch versicherungspflichtig, wenn sie mit ihrem regelmäßigen Jahresverdienst die für das Jahr 2021 geltende JAEG nicht mehr überschreiten. Die Mitarbeiter können sich in diesen Fällen von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung ist allerdings für diese und alle weiteren Beschäftigungen unwiderruflich. Machen Sie Mitarbeiter, die wieder versicherungspflichtig werden, am besten schon jetzt auf die möglichen Optionen aufmerksam.

2 JAEG sind relevant

Bei der Ermittlung von Versicherungspflicht oder -freiheit rechnen Sie mit 2 unterschiedlichen Grenzen:

- 1. Allgemeine JAEG:** Die allgemeine JAEG nach § 6 Abs. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) V gilt für alle bisherigen GKV-Mitglieder – gleichgültig, ob es sich dabei um Pflichtmitglieder oder freiwillige Mitglieder handelt.
- 2. Besondere JAEG:** Die besondere JAEG des § 6 Abs. 7 SGB V ist für alle Arbeitnehmer relevant, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der JAEG privat krankenversichert waren.

Das sind die JAEG für 2021 und 2020 (in Klammern)

Grenzen	Ost und West
Allgemeine JAEG	64.350 € (2020: 62.550 €)
Besondere JAEG	58.050 € (2020: 56.250 €)

Vorsicht: Die Versicherungspflicht gilt ab sofort

Viele Arbeitgeber gehen irrtümlicherweise davon aus, dass bei Mitarbeitern, die mit ihrem Jahresarbeitsentgelt

die jeweilige Grenze wieder unterschreiten, das Ende der Versicherungsfreiheit erst mit dem Ablauf des aktuellen Kalenderjahres eintrete. Die betreffenden Mitarbeiter werden dann monatelang inkorrekt als versicherungsfrei geführt, was die Rentenversicherungsträger häufig erst im Rahmen von Betriebsprüfungen feststellen. Es gilt jedoch Folgendes:

1. Waren die Beschäftigten freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gilt die Versicherungspflicht erst ab dem Monat, der dem Prüfbescheid folgt.

Beispiel: Bei einem Mitarbeiter entfällt zum 1.1.2021 erstmals die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, weil er mit seinem Arbeitsentgelt die entsprechenden JAEG überschritt. Er wird freiwilliges Mitglied bei seiner bisherigen gesetzlichen Krankenkasse. Ab dem 1.5.2021 reduziert er jedoch seine Arbeitszeit und verdient jetzt nur noch die Hälfte seines vorherigen Entgelts. Als im Oktober 2021 eine Betriebsprüfung durchgeführt wird, stellt der Prüfer fest, dass dieser Mitarbeiter immer noch als versicherungsfreier Mitarbeiter geführt wird. Den Prüfbescheid, in dem dies aufgeführt ist, erhalten Sie im November. Damit ist der Mitarbeiter ab dem 1.12.2021 wieder versicherungspflichtig.

2. Bestand dagegen während der Versicherungsfreiheit eine private Krankenversicherung, müssen Sie das Versicherungsverhältnis entsprechend der wahren Rechtslage abwickeln. Daher wird die Krankenversicherungspflicht unter Umständen auch rückwirkend festgestellt. Der Mitarbeiter ist damit monatelang doppelt versichert, was für ihn teuer werden könnte. Um das zu vermeiden, sollten Sie rechtzeitig prüfen, ob eine Versicherungspflicht wieder eintritt.

Der Mitarbeiter muss die Privatversicherung kündigen

Mitarbeiter, die privat versichert sind, aber wieder versicherungspflichtig in der GKV werden, müssen bei ihrem privaten Versicherungsunternehmen kündigen. Sonst bleiben sie dort – parallel zu ihrer gesetzlichen Versicherung – versichert und beitragspflichtig. Der private Versicherungsvertrag kann aber ohne Einhaltung von Kündigungsfristen zum Beginn der Krankenversicherungspflicht gekündigt werden, in den ersten 3 Monaten sogar auch noch rückwirkend zum Jahresbeginn. Außer dem Kündigungsschreiben muss der Mitarbeiter eine Bescheinigung der gewählten Krankenkasse als Nachweis über den Wiedereintritt der Krankenversicherungspflicht vorlegen. – bs

Kostenfalle Heimarbeit: Bieten Sie Mitarbeitern im Homeoffice besser keine „selbstständige“ Tätigkeit an

Die Idee klingt verlockend: Wenn ein Mitarbeiter fast ausschließlich im Homeoffice ist, kann er auch als Selbstständiger für Sie arbeiten. Sie vereinbaren dann eine angemessene Vergütung pro Stunde oder Auftrag und haben sonst keine Verpflichtungen ihm gegenüber. Falsch! Selbst wenn der Mitarbeiter selbstständig ist, weil er weisungsfrei arbeitet und nicht in Ihre betriebliche Organisation eingegliedert ist, kann er aufgrund seiner wirtschaftlichen Abhängigkeit von Ihnen moderner Heimarbeiter sein. Und bei Heimarbeit kommt einiges an Zusatzkosten auf Sie zu. Welche Zusatzkosten das sind und wann Heimarbeit vorliegt, erfahren Sie hier.

Der Fall: „Freie Mitarbeit“ als Programmierer endet nach 21 Jahren

Ein Programmierer hatte 3 Jahre lang als Arbeitnehmer Statik-Software gepflegt und weiterentwickelt. Dann kündigte er wegen seines Umzugs und erledigte die Programmierarbeiten als freier Mitarbeiter von zu Hause aus. Hierfür berechnete er zuletzt 37,50 € pro Stunde plus Mehrwertsteuer. Das ging 21 Jahre gut – bis er keine Aufträge mehr und nachträglich die Kündigung erhielt.

Der Programmierer beschritt daraufhin den Rechtsweg:

- Vor dem Arbeitsgericht erhob er Kündigungsschutzklage und verlangte die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses.
- Parallel veranlasste er ein sozialversicherungsrechtliches Statusfeststellungsverfahren.

Die Entscheidung: Freie Mitarbeit ist als Heimarbeit sozialversicherungspflichtig

Das Landessozialgericht Hessen hat nach einer langen Verfahrensdauer jetzt festgestellt, dass der Programmierer zwar kein Arbeitnehmer war, sondern Heimarbeiter gemäß § 12 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV und als solcher sozialversicherungspflichtig in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung (18.6.2020, L 8 BA, 36/19).

Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits 2016 entschieden, dass der Programmierer während der 21-jährigen freien Mitarbeit kein Arbeitnehmer, sondern Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitgesetzes (HAG) war (BAG, 14.6.2016, 9 AZR 305/15). Heimarbeit könne auch bei einer Tätigkeit vorliegen, die eine höhere Qualifikation erfordert.

Im Ergebnis wird der Auftraggeber rückwirkend für 4 Jahre Sozialabgaben für den Programmierer zahlen

müssen, und zwar Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge (§ 28g SGB IV). Hätte er die Beiträge vorsätzlich nicht abgeführt, käme sogar eine Nachzahlung für bis zu 30 Jahre in Betracht.

Außerdem musste er an den Programmierer bereits rund 50.000 € an Entgeltsicherung, Feiertagsvergütung und Urlaubsabgeltung zahlen (BAG, 20.8.2019, 9 AZR 41/19).

So beurteilen Sie, ob Heimarbeit vorliegt

Ein Heimarbeiter entscheidet – anders als ein Arbeitnehmer – eigenständig, wann und wo er arbeitet, welche Aufträge er von Ihnen annimmt und wie er diese ausführt. In vielen Fällen beschafft er seine Arbeitsmittel selbst. Doch auch wenn er zu gelegentlichen Meetings in Ihr Unternehmen kommt, wird aus der Zusammenarbeit kein Arbeitsverhältnis.

Anders als andere freie Mitarbeiter überlässt der Heimarbeiter aber Ihnen als Auftraggeber die Verwertung seiner Arbeitsergebnisse. Sie tragen also hier das wirtschaftliche Risiko.

Die arbeitsrechtliche Definition der Heimarbeit

Heimarbeit liegt vor, wenn der freie Mitarbeiter ...	Dagegen kommt es nicht an auf ...
<ul style="list-style-type: none"> • ... in selbst gewählter Arbeitsstätte (z. B. Wohnung) • allein oder mit seinen Familienangehörigen • erwerbsmäßig arbeitet (das heißt, die Heimarbeit trägt zu seinem Lebensunterhalt bei) und • die Verwertung seiner Arbeitsergebnisse seinem gewerbetreibenden Auftraggeber überlässt, • auch wenn er seine Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft <p>(§ 2 Abs. 1 HAG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ... die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation, • eine Gewerbeanmeldung, • die Höhe des Verdienstes, • den zeitlichen Umfang der Tätigkeit, • die Schutzbedürftigkeit des freien Mitarbeiters <p>(BAG, 14.6.2016, 9 AZR 305/15).</p>

Die sozialversicherungsrechtliche Definition der Heimarbeit deckt sich weitgehend mit der arbeitsrechtlichen. Lediglich die Mitarbeit von Angehörigen ist in der Sozialversicherung ausgeschlossen.



Meine Empfehlung

Richten Sie im Zweifelsfall eine Statusanfrage an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung, um frühzeitig zu klären, ob der freie Mitarbeiter in jeder Hinsicht selbstständig, Arbeitnehmer oder Heimarbeiter ist. Denn Heimarbeiter sind sozialversicherungspflichtig. Außerdem haben sie zahlreiche Zusatzansprüche gegen Sie als Auftraggeber. Diese sollten Sie von Anfang an einkalkulieren.

Heimarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, ...

Der Urlaubsanspruch von Heimarbeitern beträgt 24 Tage pro Jahr bei einer 6-Tage-Woche. Das Urlaubsentgelt beläuft sich auf 9,1 % der Vergütung, die Sie dem Heimarbeiter in der Zeit vom 1.5. des Vorjahres bis zum 30.4. des laufenden Jahres bzw. bis zum Ende des Heimarbeitsverhältnisses gezahlt haben (§ 12 Bundesurlaubsgesetz).

Ist der Heimarbeiter nicht ständig bei Ihnen beschäftigt, brauchen Sie nur so viele Urlaubstage zu gewähren, wie durchschnittliche Tagesverdienste im Urlaubsentgelt enthalten sind.

Beispiel: Theodora Voigt erledigt von zu Hause aus Büroarbeiten für Ihr Unternehmen. Sie hat vom 1.5.2019 bis 30.4.2020 ein Entgelt von insgesamt 12.000 € erzielt und an 120 Tagen für Sie gearbeitet. Ihr Urlaubsentgelt beträgt 1.092 € (= 9,1 % von 12.000 €). Teilen Sie diese 1.092 € durch den durchschnittlichen Tagesverdienst von 100 €, ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 10,92 Tagen.

Sie sollen das Urlaubsentgelt mit der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs auszahlen. Immerhin brauchen Sie Heimarbeiter nicht auf ihren Urlaubsanspruch hinzuweisen, und der Anspruch verjährt nach 3 Jahren.

... Feiertagsvergütung ...

Die Feiertagsvergütung von Heimarbeitern beträgt gemäß § 11 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) für jeden Feiertag 0,72 % der Vergütung für 6 Monate. Dabei ist für Feiertage in den Monaten Mai bis Oktober der vorhergehende 6-Monats-Zeitraum von November bis April maßgeblich und für Feiertage in den Monaten November bis April der vorhergehende 6-Monats-Zeitraum von Mai bis Oktober.

... und 3,4 % Zuschlag für den Krankheitsfall

Wird ein Heimarbeiter krank, kann er von Ihnen als Auftraggeber keine Entgeltfortzahlung verlangen. Allerdings müssen Sie laufend einen Zuschlag von 3,4 % zum verein-

barten Entgelt zahlen (§ 10 EFZG). Dieser Zuschlag soll seiner Absicherung für den Fall einer Arbeitsunfähigkeit dienen.

Kein Kündigungsschutz, aber Entgeltsicherung

Heimarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass Sie ihnen eine bestimmte Arbeitsmenge zuteilen. Da Heimarbeiter aber auf Aufträge angewiesen sind, schreibt das HAG eine gewisse Entgeltsicherung für solche Heimarbeiter vor, die länger als 4 Wochen oder überwiegend für Sie als Auftraggeber tätig sind (§ 29 Abs. 7, 8 HAG).

Kündigen Sie das Heimarbeitsverhältnis, müssen Sie dem Heimarbeiter für die Dauer der Kündigungsfrist das Entgelt weiterzahlen, das er im Durchschnitt der letzten 24 Wochen vor der Kündigung durch die Heimarbeit erzielt hat. Eine entsprechende Zahlung müssen Sie auch leisten, wenn Sie das Auftragsvolumen um mehr als ¼ reduzieren, ohne zu kündigen. Ihre Zahlungspflicht ist aber mit und ohne Kündigung auf die Dauer der (fiktiven) Kündigungsfrist begrenzt, sodass Sie die Entgeltsicherung nur einmal zahlen müssen (BAG, 20.8.2019, 9 AZR 41/19).

Die Kündigungsfristen hängen vom Umfang der Zusammenarbeit ab

Wollen Sie einem Heimarbeiter kündigen, müssen Sie die Kündigungsfristen wie bei Arbeitnehmern einhalten, sofern der Heimarbeiter überwiegend für Sie tätig ist. Sonst können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Tages bzw. – wenn die Zusammenarbeit länger als 4 Wochen besteht – mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.

Der Heimarbeiter ist überwiegend für Sie tätig, wenn er mindestens 104 Stunden pro Monat für Sie arbeitet, das heißt mehr als 50 % der zulässigen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers. Bezahlen Sie den Heimarbeiter nicht nach seiner Arbeitszeit, sondern pauschal für den jeweiligen Auftrag, werden die Gerichte prüfen, ob und in welchem Umfang er Rechnungen für andere Auftraggeber geschrieben hat und ob Sie im Vergleich dazu der Hauptauftraggeber sind.

Die Ansprüche von Heimarbeitern im Überblick



Ansprüche	ja	nein
Sozialversicherung	✓	
Bezahlter Urlaub	✓	
Feiertagsvergütung	✓	
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall		✓
Entgeltzuschlag für den Krankheitsfall	✓	
Mindestlohn		✓
Kündigungsschutz		✓
Kündigungsfristen	✓	

Ist es noch pubertäres Gehabe oder schon Gewalt? So geben Sie Aggression in der Ausbildung keine Chance!

In den letzten Wochen haben in vielen Betrieben die neuen Auszubildenden angefangen. Wenn sich einer davon schon jetzt aggressiv zeigt, sollten Sie zügig handeln. Denn sowohl verbale als auch körperliche Attacken können sich hochschaukeln und das Klima nachhaltig vergiften. Außerdem können Sie einem Auszubildenden nur in der Probezeit leicht kündigen. Lesen Sie hier, wie Sie richtig auf aggressive Auszubildende reagieren und mit welchen präventiven Maßnahmen Sie dazu beitragen, dass es nicht zur Aggression kommt.

Was steckt dahinter, wenn Azubis aggressiv werden?

Wenn ein Auszubildender aufbrausend oder aggressiv wird, kann das an seinem jugendlichen Alter liegen. In der Pubertät ist eine aggressive Reaktion auf Stresssituationen zumindest nicht ungewöhnlich. Einige Jugendliche haben in ihrem bisherigen Umfeld aber auch erlebt, dass Konflikte mit Gewalt gelöst wurden. Hier müssen Sie dauerhaft mit einer erhöhten Gewaltbereitschaft rechnen.

Lassen Sie sich nicht provozieren

Oft versuchen Jugendliche, durch ihr aggressives Verhalten – verbal oder physisch – Macht und Kontrolle zu gewinnen. Wenn Sie sich dann provozieren lassen, hat der Auszubildende praktisch schon gewonnen: Sie steigen in den Machtkampf ein. Die eine Aggression erzeugt dann die nächste. So lösen Sie den Konflikt nicht, sondern er eskaliert. Bleiben Sie deshalb möglichst ruhig und gelassen und bitten Sie den Auszubildenden zu einem Gespräch unter vier Augen.

Lassen Sie sich im Vier-Augen-Gespräch nicht auf Diskussionen ein

Im Vier-Augen-Gespräch schildern Sie dem Azubi zunächst sachlich Ihre Beobachtungen und fragen ihn nach den Ursachen für sein Verhalten. Vielleicht ist er dann offen und gesprächsbereit, sodass Sie schnell zu einer sachlichen Lösung kommen.

Falls er jedoch mauert, mit neuen Unverschämtheiten kommt oder versucht, Sie in eine Diskussion zu verwickeln, lassen Sie sich nicht darauf ein. Schildern Sie vielmehr, wie Sie die Situation sehen. Verwenden Sie dabei Ich-Botschaften wie „Ich habe den Eindruck, dass ...“ oder „Auf mich wirkt das, als ob ...“.

Zeigen Sie durch Formulierungen wie „Wie siehst du/sehen Sie das?“, „Kannst du/Können Sie mir etwas mehr

darüber sagen?“ oder „Was schlägst du/schlagen Sie vor, wie wir das Problem lösen können?“, dass Sie ihn respektieren und an einer Lösung interessiert sind.

Der Azubi soll im Gespräch nicht sein Gesicht verlieren, denn das würde neue Aggression provozieren.

Machen Sie klar, dass Sie keine Gewalt dulden

Im Gespräch kann es sinnvoll sein, dem Azubi die Folgen seines Verhaltens für das Unternehmen deutlich zu machen. In jedem Fall aber sollten Sie klar kommunizieren, dass Sie weder verbale noch physische Gewalt akzeptieren und dass er hiermit seine Ausbildung riskiert. Beziehen Sie in einem erneuten Gespräch ggf. den Betriebsrat bzw. die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit ein.

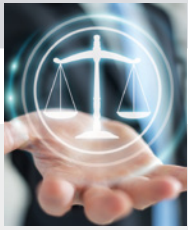


Meine Empfehlung

Wenn sich ein Auszubildender bereits während der Probezeit aggressiv zeigt, trennen Sie sich besser von ihm. Es ist nur selten sinnvoll, ein Auszubildendenverhältnis fortzuführen, wenn sich die Zusammenarbeit von Anfang an schwierig gestaltet.

5 Tipps, mit denen Sie Gewalt in der Ausbildung vermeiden

- 1. Sorgfalt bei der Azubi-Auswahl:** Prüfen Sie, ob die „Bemerkungen“ in Schulzeugnissen auf ungehobelter oder gar gewalttätiges Verhalten hinweisen. Falls ja, ist Vorsicht geboten.
- 2. Sorgfalt bei der Wahl der Ausbilder:** Betrauen Sie keinen Mitarbeiter mit der Ausbildung, der sich selbst nicht immer im Griff hat. Der Ausbilder ist Vorbild. Gewaltfreies Handeln und Kommunizieren sind für ihn ein Muss.
- 3. Klare Regeln:** Junge Menschen müssen wissen, wann sie eine Grenze überschreiten. Kommunizieren Sie von Anfang an, dass jede Art von Aggression, auch Drohungen, Belästigungen und Rempeleien, absolut tabu sind.
- 4. Konsequentes Handeln:** Reagieren Sie bei Vorfällen umgehend. Häufig ist eine Abmahnung oder Kündigung angemessen und zudem notwendig, damit andere Auszubildende nicht folgern, dass Sie Gewalt doch tolerieren.
- 5. Training:** Unter www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention finden Sie das Lernprogramm zur Gewaltprävention für Ausbilder der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.



Haben Sie Fragen zu einem speziellen Fall in Ihrem Unternehmen? Schreiben Sie uns: redaktion@personal-aktuell.de



Wie sieht es für unsere Mitarbeiter im Homeoffice mit der Unfallversicherung aus?

Frage: In letzter Zeit sind häufiger Mitarbeiter mit der Frage an mich herangetreten, wie es eigentlich mit ihrem Unfallversicherungsschutz im Homeoffice aussieht. Ich habe dann gesagt, dass sie bei der Arbeit im Homeoffice genauso durch die Berufsgenossenschaft unfallversichert sind wie im Betrieb. Aber was gilt beispielsweise beim Gang zur Toilette oder in die Küche? Können Sie mir einen Überblick geben?

Nur „offizielle“ Arbeit zu Hause ist versichert

Ihre spontane Antwort ist richtig: Die Arbeit im Homeoffice ist ebenso versichert wie die Arbeit im Betrieb. Aber es lohnt sich doch, genauer hinzuschauen.

Insbesondere sollten Ihre Mitarbeiter wissen, dass sie zu Hause nur dann unfallversichert sind, wenn sie dort aufgrund vertraglicher Vereinbarung oder einer Weisung des Arbeitgebers arbeiten. Wer sich einfach so Arbeit mit nach Hause nimmt und dort erledigt, ist nicht unfallversichert (Bundessozialgericht (BSG), 27.11.2018, B 2 U 28/17 R).

Abgrenzungsschwierigkeiten gibt es zudem immer wieder im Grenzbereich zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten. Was hier versichert ist, zeigt die Übersicht rechts.

Versicherte Tätigkeiten im Homeoffice

Tätigkeiten	Versichert?
Arbeit im Homeoffice	ja
Gang vom Arbeitsplatz zur Toilette	nein (Sozialgericht München, 4.7.2019, S 40 U 227/18)
Gang in die Küche, um etwas zu essen oder zu trinken	nein (BSG, 5.7.2016, B 2 U 5/15 R)
Gang zum betrieblich und privat genutzten Telefon, um einen Anruf anzunehmen	nein (Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg, 23.11.2006, L 10 U 3788/06)
Gang zum Telefon, um einen betrieblichen Anruf zu tätigen	ja (LSG Baden-Württemberg, s. o.)
Gang aus dem privaten Bereich ins Homeoffice, um zu arbeiten	ja (BSG, 27.11.2018, B 2 U 28/17 R)
Weg zur Kita, um Kind zu bringen/abzuholen	nein (BSG, 30.1.2020, B 2 U 19/18 R)

Können wir die Probezeit wegen Corona verlängern?

Frage: Ende Oktober endet die Probezeit eines Mitarbeiters, den wir wegen Corona kaum beurteilen können. Teilweise war er im Homeoffice. Teilweise war er von Kurzarbeit betroffen. Können wir seine Probezeit verlängern?

Nein, aber es gibt einen Ausweg

Die Probezeit, während derer Sie Ihrem Mitarbeiter ohne sachlich rechtfertigenden Grund mit einer kurzen Frist von 2 Wochen kündigen können, endet nach 6 Beschäftigungsmonaten. Eine Verlängerung ist nicht möglich.

Als Alternative empfehle ich Ihnen daher, dem Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag anzubieten, wonach das Arbeitsverhältnis etwa 2 oder sogar 4 Monate nach der Probezeit endet.

Dann können Sie den Mitarbeiter in aller Ruhe weiter einarbeiten und den Aufhebungsvertrag – wenn beide

Seiten das wünschen – wieder zurücknehmen. Bewährt sich der Mitarbeiter dagegen nicht, endet sein Arbeitsverhältnis wie im Aufhebungsvertrag vereinbart.

IMPRESSUM

PERSONAL AKTUELL

Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung

ISSN 1618-0356, PVSt: G 55137

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn, Telefon: 0228 / 9 55 01 20, Telefax: 0228 / 36 96 480, E-Mail: kundendienst@vnr.de, Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Kirsten Becker, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s.o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autoren:** Britta Schwalm (bs), Wertingen, **Produktmanagerin:** Isabell Oberbach, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Metzingen; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, **Bezug:** direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.

Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

© 2020 by Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

Personal aktuell ist auch in England verfügbar: www.agorabusiness.co.uk/hr-adviser/

Betriebsveranstaltung: Sie können die Teil- nehmerzahl nicht künstlich aufblähen

Wenn Sie den Herbst für einen Betriebsausflug nutzen oder im Dezember eine Weihnachtsfeier veranstalten, werden Sie darauf achten, dass diese höchstens 110 € pro Teilnehmer kosten. Denn nur dann ist die Veranstaltung für Ihre Mitarbeiter steuer- und beitragsfrei. Doch wie berücksichtigen Sie den Busfahrer, den Fotografen und sonstige Dienstleister, die Sie bei der Veranstaltung beköstigen?

BFH: Dienstleister zählen nicht als Teilnehmer

Das Finanzamt hatte bei einer Betriebsprüfung festgestellt, dass ein Arbeitgeber für die 592 Teilnehmer an seinem Mitarbeiterfest mehr als je 110 € aufgewendet hatte, und forderte deshalb Lohnsteuer nach. Der Arbeitgeber klagte hiergegen. Das Finanzgericht konnte er dabei davon überzeugen, dass es 4 zusätzliche Teilnehmer gab (Busfahrer, Fotograf, Eventmanager und Künstler), sodass er die 110-Euro-Grenze einhielt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat diese Entscheidung kassiert: Sie dürfen Dienstleister nicht als Teilnehmer Ihrer Betriebsveranstaltung zählen. Allerdings dürfen Sie Bewirtungs- und Reisekosten, die Sie für die Dienstleister aufwenden, von den Gesamtkosten abziehen. Im Urteilsfall muss das Finanzgericht jetzt noch ermitteln, ob die 110-Euro-Grenze auch bei dieser Berechnung eingehalten wird (BFH, 28.4.2020, VI R 41/17).

Keine Angst vor der Krankschreibung per Videochat

An dieser Stelle habe ich schon wiederholt vor Krankschreibungen per WhatsApp der Hamburger Firma AU-Schein gewarnt. Diese bewegen sich in einem rechtlichen Graubereich und haben wohl nur einen geringen Beweiswert. Ganz anders sehe ich es bei der Krankschreibung per Videochat, die neuerdings offiziell zulässig ist. Denn hier entscheidet der Arzt über die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit (AU) und nicht der Mitarbeiter.

Unter diesen Voraussetzungen bekommt Ihr Mitarbeiter eine AU-Bescheinigung per Videochat

✓	Der Patient ist in der Praxis aufgrund früherer Erkrankungen bekannt.
✓	Die Krankheit kann in einer Videosprechstunde untersucht werden. Ein Telefonat, eine Chatbefragung oder ein Onlinefragebogen genügen ausdrücklich nicht.
✓	Es geht um eine Erstbescheinigung für maximal 7 Tage. Eine Folgebescheinigung per Videochat ist nur möglich, wenn der Arzt zuvor eine AU-Bescheinigung wegen derselben Erkrankung nach einer persönlichen Untersuchung ausgestellt hat.
✓	Der Patient hat keinen Anspruch auf eine AU-Bescheinigung per Videochat.

Die AU-Bescheinigung per Videochat hat einen hohen Beweiswert

Wenn Ihr Mitarbeiter Ihnen erzählt, dass er seine AU-Bescheinigung nach einer Videosprechstunde bekommen hat, können Sie also gelassen bleiben. Die Bescheinigung hat denselben Beweiswert wie die bei einem Arztbesuch ausgestellte. Gibt es jedoch handfeste andere Indizien dafür, dass Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht, können Sie wie sonst auch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung einschalten.

Bereiten Sie sich jetzt auf die elektronische AU-Bescheinigung vor

Abgesehen von der Krankschreibung per Videochat kommt zum 1.1.2022 die elektronische AU-Bescheinigung. Dann legt Ihr Mitarbeiter Ihnen keine AU-Bescheinigung mehr vor, sondern Sie rufen diese elektronisch bei seiner Krankenkasse ab. Das hat den Vorteil, dass Sie automatisch informiert werden, wenn Ihre Entgeltfortzahlungspflicht endet. Bereits ab 1.7.2021 wird ein Pilotprojekt vorschaltet, um das neue Verfahren zu testen. Wenn Sie daran teilnehmen wollen, setzen Sie sich mit den Krankenkassen Ihrer Mitarbeiter in Verbindung. Für privat krankenversicherte Mitarbeiter bleibt es bei der AU-Bescheinigung auf Papier.

IM NÄCHSTEN HEFT LESEN SIE UNTER ANDEREM:

- **Einstellungsverfahren:** Gewähren Sie dem Betriebsrat vollen Lesezugriff auf Ihr Bewerbermanagementsystem
- **Personalentwicklung:** So wird sie zum Selbstläufer mit der passenden Software