

Eine Frage der Wertschätzung und Anerkennung

Besondere Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt

Bestimmte Personengruppen erfordern aufgrund ihrer besonderen Beschäftigungsbedingungen eine spezielle Behandlung in der Lohnabrechnung. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber sich mit den entsprechenden Regelungen vertraut machen und sicherstellen, dass die Lohnabrechnung korrekt und vollständig ist, um rechtliche Probleme und Schwierigkeiten zu vermeiden.

Grundsätzlich ist eine Lohnabrechnung nicht einfach „mal nebenbei“ zu erledigen. Sie ist wichtiger Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zudem ist eine Vielzahl von Gesetzen und Vorschriften zu beachten, beispielsweise das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Mindestlohngesetz (MiLoG), das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), das Einkommensteuergesetz (EStG), das Sozialversicherungsrecht (SGB), das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder das Tarifvertragsgesetz (TVG). Diese Auflistung ist nur ein kleiner Teil und daher nicht abschließend, es sind weitere Gesetze und Vorschriften zu beachten, je nach individueller Situation.

Abgesehen von den ganzen Gesetzen müssen bei bestimmten Personengruppen zusätzlich die besonderen Beschäftigungsbedingungen beachtet werden, und grundsätzlich sollte immer eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vorgenommen werden. Doch wo ist der Unterschied bei diesen Gruppen und warum sind diese schwieriger zu handhaben?

Pflegekräfte

Diese leisten oft schwierige und anspruchsvolle Arbeit in der Pflege von kranken, alten oder behinderten Menschen. Schon allein durch ihre speziellen Arbeitsbedingungen und

Anforderungen gelten hier oft besondere Schutzmaßnahmen und Rechte. Das Pflegezeitgesetz oder das Arbeitsschutzgesetz sind zu beachten.

In Deutschland gibt es Tarifverträge für Pflegekräfte, aber auch für den Bereich Altenpflege oder im Bereich Krankenhäuser. Der bekannteste Tarifvertrag ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der auch im Bereich der Pflege Anwendung findet. Der TVöD regelt unter anderem die Höhe der Vergütung, die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch und den Kündigungsschutz. Er unterscheidet dabei zwischen verschiedenen Entgeltgruppen, die sich an der Qualifikation und Berufserfahrung der Pflegekräfte orientieren. So erhalten Pflegekräfte mit höherer Qualifikation und Berufserfahrung eine höhere Vergütung. Auch die Arbeitszeit, wie Schichtarbeit oder Wochenenddienste,

kann den Lohn beeinflussen, da hier Zuschläge gezahlt werden.

Öffentlicher Dienst

Die Lohnabrechnung im öffentlichen Dienst ist sehr komplex und hängt von vielen Faktoren ab. Es gibt verschiedene Tarifverträge, aber wie auch bei den Pflegekräften ist der wichtigste der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der für die meisten Beschäftigten gilt.

Die Höhe des Grundgehalts richtet sich dabei nach der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der Stufe, die er innerhalb dieser Entgeltgruppe erreicht hat. Die Entgeltgruppen reichen von E1 bis E15 und stellen eine Art Hierarchie dar, die sich nach der Qualifikation und der Verantwortung des Mitarbeiters richtet. Neben dem Grundgehalt

Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com



gibt es noch verschiedene Zulagen, die von der Art der Tätigkeit und dem Arbeitsumfeld abhängen können. Dazu gehören zum Beispiel Schichtzulagen, Erschwerniszulagen oder Ortszuschläge. Auch Überstunden werden in der Lohnabrechnung berücksichtigt und mit einem entsprechenden Stundenlohn vergütet. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld werden in der Regel einmal im Jahr zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt. Die Höhe dieser Zahlungen richtet sich ebenfalls nach der Entgeltgruppe und der Stufe, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist.

Zeitarbeit und Leiharbeit

Zeitarbeit und Leiharbeit beziehen sich auf das gleiche Konzept, nämlich die zeitlich begrenzte Beschäftigung von Arbeitnehmern bei einem anderen Unternehmen als demjenigen, bei dem sie angestellt sind. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers inklusive der Bezahlung liegen beim Verleiher. Dieser muss eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung („AÜG-Lizenz“) haben, die die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag erteilt. Grundsätzlich kann man sagen, dass Leiharbeiter*innen nicht schlechter bezahlt werden dürfen als die Arbeitnehmer*innen des Einsatzunternehmens.

Natürlich ist Voraussetzung, dass die Leiharbeiter*innen über vergleichbare Kenntnisse sowie Fähigkeiten verfügen und dass eine ähnliche Tätigkeit ausgeübt wird. Auch zu beachten ist, dass unter bestimmten Umständen ein Anspruch auf spezielle Branchenzuschläge oder Zuschläge für Nacht- oder Feiertagsarbeit besteht. Wie hoch das

Grundgehalt ist, regelt der entsprechende Tarifvertrag oder Rechtsverordnungen, die auf Basis eines Tarifvertrags gelten.

Saisonbeschäftigte

Sie stellen für viele Unternehmen eine wichtige Arbeitskraft dar, insbesondere in Branchen wie dem Tourismus, der Landwirtschaft oder der Gastronomie. Doch gerade bei dieser Gruppe gibt es sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten, die oft übersehen werden. Das betrifft zum Beispiel Unterschiede zwischen kurzfristigen und nicht-kurzfristigen Beschäftigungen, Ausnahmeregelungen bei der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, Besonderheiten bei der Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge oder den Umgang mit Mehrfachbeschäftigungen von Saisonarbeitern.

Studenten

Für ordentliche Studierende, die als Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind, gelten die gleichen Regelungen bei der Lohnabrechnung wie für andere Arbeitnehmer*innen auch. Allerdings können Studierende, die als Werkstudenten arbeiten, von einer Sonderregelung profitieren, dem sogenannten Werkstudentenprivileg. Studierenden kommen dabei in der Regel in den Genuss von geringeren Abgaben und höheren Freibeträgen. Es ist jedoch wichtig, zu beachten, dass das Werkstudentenprivileg nur dann gilt, wenn das Studium im Vordergrund steht und die Beschäftigung als Werkstudent als Nebentätigkeit ausgeübt wird. Dafür muss die Beschäftigung zeitlich begrenzt sein

und die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht mehr als 20 Stunden betragen.

Es gibt noch zahlreiche andere besondere Arbeitnehmergruppen, bei denen der Arbeitgeber wichtige Regelungen beachten muss. Es ist immer ratsam, sich regelmäßig über die geltenden Gesetze und Vorschriften zu informieren und die Entgeltabrechnung sorgfältig zu überprüfen.

Verstöße in der Entgeltabrechnung führen nun einmal zu erheblichen finanziellen Konsequenzen. Dessen sollten sich Arbeitgeber bewusst sein, denn die Höhe der Bußgelder für Verstöße in der Entgeltabrechnung variiert je nach Art und Schwere des Verstoßes. Beim Verstoß gegen die Mindestlohnbestimmungen beispielsweise kann eine Geldstrafe von bis zu 500.000 Euro für Arbeitgeber verhängt werden. Der Verstoß gegen die Sofortmeldepflicht für Beschäftigungsbeginn oder -ende wird mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro geahndet. Auch bei Verstößen gegen die Mitteilungspflichten von Änderungen in den Arbeitsverhältnissen oder bei der Nichteinhaltung von Fristen können empfindliche Bußgelder verhängt werden. Und nicht zu vergessen das Vorenthalten und Veruntreuen von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a Strafgesetzbuch). Denn Arbeitgeber, die die Beiträge zur Sozialversicherung nicht oder nicht rechtzeitig abführen oder die unrichtige, unvollständige oder gar keine Angaben gegenüber der Einzugsstelle machen und dadurch Arbeitgeberanteile vorenthalten, begehen eine Straftat. Neben empfindlichen Bußgeldern können weitere Strafen wie Freiheitsstrafen oder zivilrechtliche Schadensersatzforderungen auf den Arbeitgeber zukommen. Zudem drohen unter Umständen auch administrative Sanktionen wie die Aberkennung der Zulassung als Arbeitgeber im Bereich der Sozialversicherung.

Es ist daher von großer Bedeutung, dass Arbeitgeber ihre Verpflichtungen ernst nehmen, sich informieren und bei der Lohnabrechnung sicherzustellen, dass sie den gesetzlichen Anforderungen entspricht. ■

