

RATSCHLAG – das Magazin

RTS

Ihre Berater. Informieren.

Arbeitsrecht >

Homeoffice: Diese Regeln sollten Arbeitgeber beachten.

Tipp >

Finanzieller Engpass durch Corona? Diese Hilfen bietet der Staat Familien derzeit an.

Information >

Externe Unternehmensnachfolge durch Mitarbeiter (MBO)

Kurz notiert >

Nachrichten aus den RTS-Standorten



Leuchtturm am Pier in Konstanz



Peter Mannherz
Steuerberater
RTS Mannherz, Moos

> Editorial

Sehr geehrter Leser,

viele Inhaber kleiner Unternehmen tun sich schwer, einen Nachfolger zu finden. Bis zum Ende hoffen einige auf den weißen Ritter in Form eines Jungunternehmers mit großem Geldsack. Leider gibt es so etwas meist nur im Märchen ...

Wenn die eigenen Nachkommen bei der Nachfolgefrage auch nur desinteressiert mit dem Kopf schütteln, übersehen viele Unternehmer, dass der weiße Ritter oft bereits bei Ihnen als Angestellter arbeitet. Nur meist ohne großen Geldsack. Dafür gibt es aber verschiedene Abhilfen, wie zum Beispiel die gemeinsame Gesellschaft. Sie sind an Ideen zur Weiterführung Ihres Lebenswerkes interessiert? Sprechen Sie uns an.

Peter Mannherz

Ihr Peter Mannherz und RTS

> Fristen und Termine



| | Fälligkeit | Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung |
|---------------------|---------------|--|
| Umsatzsteuer | 10.06./10.07. | 15.06./13.07. |
| Lohn-/Kirchensteuer | 10.06./10.07. | 15.06./13.07. |
| Einkommensteuer | 10.06. | 15.06. |
| Körperschaftsteuer | 10.06. | 15.06. |

Sozialversicherungstermine Fälligkeit – Wertstellung bei den Krankenkassen – **keine Schonfrist!***

| | |
|-------------------|--------|
| Beiträge für Juni | 26.06. |
| Beiträge für Juli | 29.07. |

* Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d.h. am 24.06. bzw. am 27.07.) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden.

»Erwerben ist unendlich mehr als erben.«

Friedrich Hebbel



Homeoffice: Diese Regeln sollten Arbeitgeber beachten.



Vor Corona war ein Homeoffice-Arbeitsplatz ein Privileg. Jetzt ist er jedoch für viele Berufstätige normaler Alltag und ein Muss, um die Ansteckungsgefahr zu verringern. Laut einer Studie der Mannheimer Universität arbeitet derzeit fast jeder fünfte Deutsche an einem Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden. Oft im Interesse des Arbeitgebers, da er so brenzlige Corona-Situationen im Büro vermeiden kann. Doch Homeoffice ist nicht gleich Homeoffice. Worauf Sie als Arbeitgeber rechtlich achten müssen, wenn Ihre Mitarbeiter zu Hause arbeiten, erfahren Sie in diesem Artikel.

Homeoffice – kein Anspruch aber auch keine Pflicht

Anders als in den Niederlanden, gibt es in Deutschland bislang noch keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Das heißt, Ihre Mitarbeiter können nicht von Ihnen fordern von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Andererseits haben Sie als Arbeitgeber auch nicht das Recht, einseitig, ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, das Arbeiten von zu Hause aus zu verlangen. Es bedarf immer einer einvernehmlichen Regelung.

Homeoffice vs. mobiles Arbeiten

Der Begriff „Homeoffice“ hat sich im allgemeinen Sprachgebrauch durchgesetzt. Hierunter fallen Tätigkeiten wie: Heimarbeit, Telearbeit und mobiles Arbeiten.

Telearbeit bezeichnet das, was man landläufig unter Homeoffice versteht. Es handelt sich um einen, vom Arbeitgeber fest eingerichteten, Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten. Sollten Sie einen Telearbeitsplatz zur Verfügung stellen, gelten hohe Anforderungen an Arbeitsschutz und -sicherheit, die in der Arbeitsstättenverordnung geregelt sind. Dazu gehört auch eine Gefährdungsbeurteilung. Bei dieser müssen Sie von einem Fachmann bestätigen und regelmäßig kontrollieren lassen, ob Ihr Mitarbeiter an einem geeigneten Schreibtisch mit richtigem Bürostuhl arbeitet.

Das mobile Arbeiten unterscheidet sich dahingegen, dass es weder an das Büro noch an das häusliche Arbeitszimmer gebunden ist. Ihre Mitarbeiter können an beliebigen Orten (Küchentisch, Restaurant, Bahn, unterwegs am Smartphone) arbeiten. Das mobile Arbeiten ist kein gesetzlich definierter Begriff. Es gelten geringere Vorgaben als bei einem Telearbeitsplatz.

Aktueller Hinweis:

Arbeitgeber haben grundsätzlich eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmern. Dazu gehört die Verantwortung für deren Gesundheit und Sicherheit. Um eine Ansteckung mit dem neuartigen Coronavirus zu vermeiden, müssen Sie als Arbeitgeber prüfen, ob die Arbeitsleistung auch von zu Hause aus erbracht werden kann.

Achten Sie als Arbeitgeber auf die Einhaltung dieser Vorschriften:

Arbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz gilt wie im Büro, auch bei der Arbeit daheim. So stehen dem Mitarbeiter auch dort feste Ruhezeiten zu. Im Gesetz sind diese Punkte festgelegt:

- » Höchstarbeitszeit
- » Ruhepausen
- » Sonn- und Feiertagsarbeit.

Datenschutz

Das Arbeiten im Homeoffice unterliegt den gleichen rechtlichen Bestimmungen wie die Büroarbeit. Als Arbeitgeber bleiben Sie für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften verantwortlich. Sie haften für Datenschutzverstöße aus dem Wohnzimmer der Mitarbeiter genauso, wie für Verstöße im Büro. Welche Maßnahmen Sie im Bereich Datenschutz ergreifen können, finden Sie auf unserer Webseite (siehe Infobox).

Versicherungsschutz

Auch Zuhause gilt der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Versichert sind allerdings nur Tätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen. Es kommt somit nicht unbedingt auf den Unfallort, sondern auf die zum Unfallzeitpunkt verrichtete Tätigkeit an. Diese muss im engen Zusammenhang mit der beruflichen Aufgabe stehen. Ausgenommen sind Wege, die dazu dienen einer privaten Tätigkeit nachzugehen. Das sind beispielsweise, die Annahme von privaten Paketen, Essen, Trinken und der Gang zur Toilette. Die Abgrenzung ist gerade im Homeoffice nicht sehr einfach und muss im Einzelfall bewertet werden.

Fazit

Arbeiten im Homeoffice ist ohnehin auf dem Vormarsch und wird durch die derzeitige Corona-Situation begünstigt. Nutzen Sie die neue Flexibilität als Chance für Ihr Unternehmen.

Die zunehmende Digitalisierung bietet uns die Möglichkeit dieser mobilen und flexiblen Arbeitsform. Dank Videokonferenzen, Webinaren und Cloudlösungen, auf die von überall aus zugegriffen werden kann, ist ein fester Arbeitsplatz in vielen Bereichen gar nicht mehr notwendig.

Unser Tipp: Bleiben Sie nicht nur bei Fehlern mit Ihren Arbeitnehmern in Kontakt, sondern stehen Sie ihnen auch für Fragen und Anregungen zur Verfügung und fördern Sie den Austausch der Mitarbeiter untereinander.



Finanzieller Engpass durch Corona? Diese Hilfen bietet der Staat Familien derzeit an.



Für viele Familien im Land sind Verdienstauffälle derzeit eine existenzielle Sorge. So brechen bei vielen Familien Teile des Einkommens weg, sei es durch Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder bei Selbstständigen durch leere Auftragsbücher. Insbesondere Eltern mit kleinen Kindern stehen aufgrund von Schul- und Kitaschließungen vor besonderen Herausforderungen. In diesem Artikel habe ich einige Antworten auf die häufigsten Fragen der Familien zusammengefasst:

Habe ich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn ich meine Kinder zu Hause betreuen muss?

Für Eltern, die durch ausfallende Kinderbetreuung Verdienstauffälle erleiden, gibt es gemäß § 56 Abs. 1a IfSG eine Entschädigungsregelung. Sie ist jedoch an einige Voraussetzungen geknüpft:

- » Kinder müssen unter 12 Jahre alt und/oder pflegebedürftig sein
- » kein Überstundenabbau oder Urlaub möglich
- » keine anderweitig zumutbare Betreuung möglich (Großeltern ausgenommen)
- » Schulferien sind ausgespart

Den Erstattungsantrag können Sie online stellen. Schlussendlich können Eltern eine Entschädigung in Höhe von 67 Prozent ihres Nettoeinkommens für bis zu sechs Wochen erhalten. Der monatliche Höchstbetrag liegt bei 2.016 Euro.

Mein Arbeitgeber hat bereits einen Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt – kann ich trotzdem eine Erstattung beantragen?

Nein, erhalten Sie bereits Kurzarbeitergeld, können Sie keinen Antrag auf Erstattung nach § 56 Abs. 1a IfSG stellen. Das Kurzarbeitergeld wird vorrangig behandelt.

Corona hat unsere Elternzeitplanung durcheinandergebracht – wir halten plötzlich viele Voraussetzungen des Elterngeldes nicht mehr ein. Verlieren wir jetzt den Anspruch?

Ab dem 1. März 2020 gelten folgende Regelungen rückwirkend: Elterngeldmonate werden für Eltern in systemrelevanten Berufen auch nach dem 14. Lebensmonat des Kindes aufgeschoben. Der Partnerschaftsbonus entfällt nicht mehr, falls die Voraussetzungen durch geänderte Arbeitszeiten nicht mehr eingehalten werden. Werdende Eltern, die wegen Corona Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I beziehen, erleiden keinen Nachteil beim Elterngeld. Sie können diese Monate von der Elterngeldberechnung ausnehmen.

Ich habe gehört, dass nun jede Familie den Kinderzuschlag (KiZ) beantragen kann?

Nein, entgegen der gängigen Meinung, stimmt das pauschal leider nicht. Aber ja, es gibt Erleichterungen beim KiZ. Diese betreffen jedoch weiterhin nur einen bestimmten Teil der Familien. Die Erleichterungen kurz im Überblick:

- » Lediglich das Einkommen des letzten Monats vor Antragstellung ist maßgeblich.
- » Das eigene Vermögen wird bei der Berechnung ignoriert.
- » Der Zeitraum für den höchstmöglichen KiZ wurde verlängert.

Diese gelockerten Regelungen des Kinderzuschlages gelten bis zum 30. September 2020. Ob Sie Anspruch auf Kinderzuschlag haben, können Sie mit dem Online-Tool „KiZ-Lotsen“ der Familienkasse prüfen (siehe Infobox). Die Beantragung ist digital möglich.

Infobox:
<https://bit.ly/2zVfCQT>



› **Information:** Björn Malig, RTS Filderstadt

#03

Externe Unternehmensnachfolge durch Mitarbeiter (MBO)



Wenn Ihr Unternehmen nicht von einem Familienmitglied übernommen wird, heißt es Augen offen halten: Gibt es vielleicht qualifizierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter in Ihrer Belegschaft, die Sie stückweise an die Aufgabe heranführen könnten? Nutzen Sie Mitarbeitergespräche, um sich vorzutasten und die Idee an den Mitarbeiter heranzutragen.

Erfahrungsgemäß müssen Sie mit einer Nachfolgedauer von mehreren Jahren rechnen. Denn es gilt nicht nur die Leitung des Unternehmens zu regeln, sondern auch die Übergabe des Unternehmensvermögens. Wenn Sie einen Mitarbeiter mit Führungsqualitäten haben, können Sie in dieser Zeit seine Kernkompetenzen durch externe Schulungen und Coaching ausbauen. Beziehen Sie den Mitarbeiter außerdem regelmäßig in Ihre Vorgehenswei-

sen, Gedankenspiele und zu wichtigen Terminen als Beisitzer ein, schaffen Sie eine gute Basis für die Zukunft des Unternehmens.

Die Vorteile eines Management-Buy-out (MBO):

- » Vertrauensbasis zwischen Verkäufer und Käufer besteht bereits.
- » Der meist etwas moderatere Kaufpreis wird durch die fortgeführte Kontinuität bei Mitarbeitern und Kunden aufgewogen.
- » Deutlich geringere Risiken für den Käufer im Vergleich zur Neugründung oder Übernahme eines fremden Unternehmens, da er das Unternehmen bereits sehr gut kennt.
- » Im Regelfall bleibt die finanzierende Bank unverändert, was bei der Übernahmefinanzierung von Vorteil sein kann.
- » Förderungen regionaler Institute und der KfW können die evtl. dünne Eigenkapitaldecke des Nachfolgers ausgleichen.

Ziehen Sie außerdem in Betracht, die Nachfolge auf zwei oder drei Schultern in der Belegschaft zu verteilen. Ggf. hat jeder seinen Bereich und die Mitarbeiter ergänzen sich gut. Ein Team aus einem Experten, beispielsweise einem Meister oder Ingenieur, und einer engagierten Führungspersönlichkeit sind oft erfolgversprechend. In diesem Fall sind alle Geschäftsführer zu einem gewissen Anteil beteiligt. Wer zu welchem Anteil beteiligt wird und welche anderen steuerrechtlichen Themen Sie dabei beachten sollten, hängt vom Einzelfall ab. Gerne beraten wir Sie zum Thema MBO – kommen Sie auf uns zu.



NEUE STANDORTE



Zum 1. März firmierte das Steuerbüro Krey zu RTS Lörrach um. Die bisherigen Kanzleihinhaber Ursula Krey-Ofen (StB) und Manfred Krey (StB), verstärkt durch Beate Borenski-Messing (StB), beraten kleine und mittelständische Unternehmen sowie Grenzgänger im Dreiländereck. RTS Lörrach, Tel. 07621 9405-100, E-Mail: loerrach@rtskg.de

LÖRRACH



Zum 1. April schlossen sich Matthias Sander (StB) und sein Vater Rolf Sander (WP, StB) mit ihrer Kanzlei in Illingen der RTS an. Vor einem Jahr feierten sie das 40-jährige Kanzleijubiläum. Seit zwei Jahren leitet Matthias Sander die Kanzlei in Alleinverantwortung. RTS Illingen, Tel. 07042 8241-0, E-Mail: illingen@rtskg.de

ILLINGEN



Am 1. Mai schloss sich die Kanzlei Sickinger von Markus Sickinger (StB) der RTS-Gruppe an. Er und sein Team ziehen zudem bald von Grosselfingen in neue Büroräume nach Bisingen. Die Kollegen beraten insbesondere Handwerksbetriebe und Online-Shops im Zollernalbkreis. RTS Bisingen, Tel. 07476 30911-0, E-Mail: bisingen@rtskg.de

BISINGEN

Jetzt unter einem Dach für Sie da: Die Rechtsanwälte RTS Stoll und Partner

Zusätzlich zu den Beratungsschwerpunkten Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung zieht nun, dank Dr. Carsten Stoll und seinem Team, auch die Rechtsberatung bei RTS ein. Die Anwälte sitzen in der RTS Stuttgart (Daimlerstraße 127). Durch diese Branchenerwei-

terung ist RTS der Beratungsphilosophie „Alles zusammen aus einer Hand“ ein Stück näher gekommen. Wenn Sie Rechtsberatung benötigen, stellen wir gerne den direkten Kontakt zu den Kollegen her.



www.stoll-rae.de



Matthias Zembrod



Seit dem 1. April 2020 verstärkt Steuerberater Matthias Zembrod (33) als weiterer Standortleiter die RTS Bodensee in Tuttlingen. Wir wünschen ihm viel Erfolg und heißen ihn herzlich bei RTS willkommen.

Helmut Löffler

1984 wurde RTS von Helmut Löffler (rechts) und Hans-Peter Rienth gegründet. In diesem Februar feierte Helmut Löffler am Standort Stuttgart seinen 80. Geburtstag nach. Es freut uns sehr, dass Herr Löffler als Seniorpartner immer wieder gern nach Stuttgart kommt. Für das neue Lebensjahr wünschen wir ihm alles Gute und viel Gesundheit.



Corona Newsletter

Auf unserem Online-Themenkanal „Corona“ finden Sie die wichtigsten Nachrichten rund um Corona für Unternehmer und Familien in Baden-Württemberg zusammengefasst. Die Seite wird mehrmals wöchentlich aktualisiert.

Zu Krisenzeiten haben Sie sicher viele brennende Fragen. Sollte Ihr persönlicher RTS-Berater einmal nicht erreichbar sein, bieten wir Ihnen die **RTS-Notfallhotline** an: **Tel. 0711 9554-2222**. Bitte halten Sie bei einem Anruf Ihre Kundennummer sowie den Namen Ihres Beraters und Standortes bereit, sodass wir Ihr Anliegen schnellstmöglich bearbeiten können.

Infobox:
<https://bit.ly/2UnTt4r>



➤ Impressum

Medieninhaber, Herausgeber: RTS Steuerberatungsgesellschaft KG, RTS Bodensee Steuerberatungsgesellschaft KG, RTS StaufenTeck Steuerberatungsgesellschaft KG, ECOVIS RTS Ostwürttemberg Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG, RTS Karle & Brunold GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft, BORDT & RTS Steuerberatungsgesellschaft KG, RTS Mannherz Steuerberatungsgesellschaft KG, ECOVIS RTS Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG
Kontakt: info@rtskg.de, www.rtskg.de **Redaktion:** Albrecht Krimmer, Stefan Buck, Carolin Münch, Rebecca Dyballa **Layout & Satz:** Carolin Münch **Druck:** e.kurz + co Druck und Medientechnik GmbH, info@e-kurz.de **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich **Bildnachweis:** RTS, Shutterstock 1492053029, 423498868

Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr. Sie möchten dieses Magazin nicht mehr erhalten? Schreiben Sie uns bitte mit den auf der Homepage angegebenen Daten (www.rtskg.de/datenschutz) eine E-Mail an datenschutz@rtskg.de.