



Vereine als Arbeitgeber

Herausgeber:

IBPro e.V.

Institut für Beratung und Projektentwicklung
Lindwumstr. 129e
80337 München

Tel. (089) 47 50 61

Fax (089) 470 59 20

E-Mail: info@ibpro.de

Internet: <http://www.ibpro.de>

Redaktion: Dieter Harant, Diplom-Kaufmann

Stand 8/2015

IBPro wird gefördert von:

Gefördert durch das **MBQ**
Münchner Beschäftigungs-
und Qualifizierungsprogramm



Landeshauptstadt
München
**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**

Haftungshinweis:

Der Inhalt wurde sorgfältig recherchiert, dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit übernommen werden.

Inhaltsübersicht:

1. Vertragsformen.....	4
1.1. DER DIENSTVERTRAG (§§ 611FF. BGB).....	4
1.2. DER WERKVERTRAG (§§ 631FF. BGB)	5
1.3. DER AUFTRAG (§§ 662 FF. BGB)	6
1.4 SCHEINSELBSTSTÄNDIGE.....	7
1.5 ARBEITNEHMERÄHNLICHE SELBSTSTÄNDIGE	7
2. Der Arbeitsvertrag	8
2.1. RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS	9
SONDERFALL: KÜNSTLERSOZIALVERSICHERUNG (KSV)	12
SONDERFALL: AUSLÄNDERSTEUER	12
2.2 RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMERINNEN	13
2.3. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES.....	15
3. Minijobs, Aufwandsentschädigungen u.a.	20
3.1 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNGEN	20
3.2 GLEITZONENREGELUNG/“MIDJOB“	24
3.3 STEUERFREIE AUFWANDSPAUSCHALEN.....	25
3.4 BETRIEBSVERANSTALTUNGEN/ AUFMERKSAMKEITEN.....	26
4. Besondere Beschäftigungsgruppen	26
4.1. BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTINNEN/ PRAKTIKANTINNEN	26
4.2. BESCHÄFTIGUNG VON SCHÜLERINNEN.....	27
4.3. BESCHÄFTIGUNG VON AUSZUBILDENDEN	28
4.4. BESCHÄFTIGUNG VON RENTNERINNEN	28
4.5. BUNDESFREIWILLIGENDIENST (BFD)	29
5. Sonderfall: Vorstand oder Vereinsmitglied gleichzeitig ArbeitnehmerIn.....	30
6. Gesetzliche Unfallversicherung der Berufsgenossenschaften (SGB VII)	30
7. Personalakten und betrieblicher Datenschutz	32
8. Betriebsrat	33
9. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG	33
10. Mindestlohn	34
Literatur/Internet	36

IBPro ist eine 1990 gegründete gemeinnützige Dienstleistungs- und Beratungseinrichtung für Non-Profit-Organisationen. Daneben führen wir Qualifizierungsmaßnahmen durch.

Unsere Ziele sind die Weiterentwicklung, Qualifizierung und Professionalisierung von Trägern und deren Personal. Bei Projekt- und Vereinsgründungen leisten wir konkrete Hilfestellung.

Unsere Zielgruppen sind pädag. MitarbeiterInnen, Verwaltungskräfte, SachbearbeiterInnen, Team- und AbteilungsleiterInnen, GeschäftsführerInnen, ehrenamtl. MitarbeiterInnen und ehrenamtliche Vorstände.

Ziele in der Weiterbildung und Beratung

- Wir sind kompetenter Ansprechpartner im Bereich des Sozialmanagements für Fach- und Führungskräfte in sozialen und gemeinnützigen Einrichtungen.
- Wir greifen aktuelle Entwicklungen auf und schaffen entsprechende Angebote.
- Wir befähigen unsere Kunden geeignete Lösungsschritte umzusetzen.
- Wir beschreiten neue Wege in Bezug auf Methoden und Themen.
- Unsere Angebote orientieren sich am Bedarf aus der Praxis.

Unsere Kernkompetenzen

- Umfassendes Angebot im Bereich Sozialmanagement
- Langjähriges Consulting-Knowhow (Führung, Projektmanagement, Vereinsorganisation, Rechnungswesen, Fundraising, Konfliktmanagement, Coaching)
- Begleitung von Veränderungsprozessen
- Aktuelle Informationen zur Projektorganisation
- Schnelles Reagieren auf Bedürfnisse und Entwicklungen der Kunden
- Fortbildner/Trainer sind gleichzeitig erfahrene Praktiker → Praxisbezug der Seminare

Weitere Dienstleistungen sind:

- Buchhaltungsservice (Lohn- und Finanzbuchhaltung) für Vereine
- Monatlicher E-Mailservice für Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen
- Herausgabe eines kostenlosen zweimonatigen Infodienstes (Infos zu Finanzierung, Management, relevanten gesetzlichen Änderungen und Veranstaltungen)
- Beratung, Kompetenzerfassung und Qualifizierung für Langzeitarbeitslose und BerufsrückkehrerInnen

Vorwort

Viele Vereine sind gleichzeitig auch Arbeitgeber. Sowohl die Pflichten und Rechte der Arbeitgeber als auch die der ArbeitnehmerInnen sind teilweise sehr komplex.

Viele haupt- und vor allem ehrenamtlich tätige MitarbeiterInnen und Vorstände sind auf ihre Aufgabe als ArbeitgeberIn nur ungenügend vorbereitet. Fragestellungen, die in Beratungsgesprächen bei IBPro immer wieder auftauchen, beziehen sich auf das Arbeitsrecht und dessen mögliche Anforderungen an die Vertragsgestaltung.

Insbesondere Honorartätigkeiten und sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse sind aufgrund der scheinbar problemlosen Steuer- bzw. Sozialabgabensparnis sehr beliebt, doch werden hier häufig Fehler gemacht. Wenn aber bestimmte Kriterien nicht beachtet werden, kommt es bei einer Überprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung, das Finanzamt u.a. nicht selten zu einem bösen Erwachen und anschließend zu erheblichen finanziellen Nachforderungen.

Die Kenntnis der Kriterien für die abhängige und freie Mitarbeit sowie die möglichen Formen der sozialversicherungsfreien Nebenbeschäftigungen wird immer wichtiger. Zudem gibt es immer wieder Neuerungen, wie zuletzt die Einführung des Mindestlohns, der natürlich auch für den Bereich der Minijobs gilt.

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über die wesentlichen rechtlichen Grundlagen und Vorschriften. Auf die Behandlung spezieller Detailfragen wurde zugunsten der Übersichtlichkeit und Kompaktheit verzichtet.

Die Broschüre soll und kann nicht das Gespräch mit einem Fachanwalt ersetzen, kann aber eine erste Orientierung geben und Problembewusstsein schaffen.

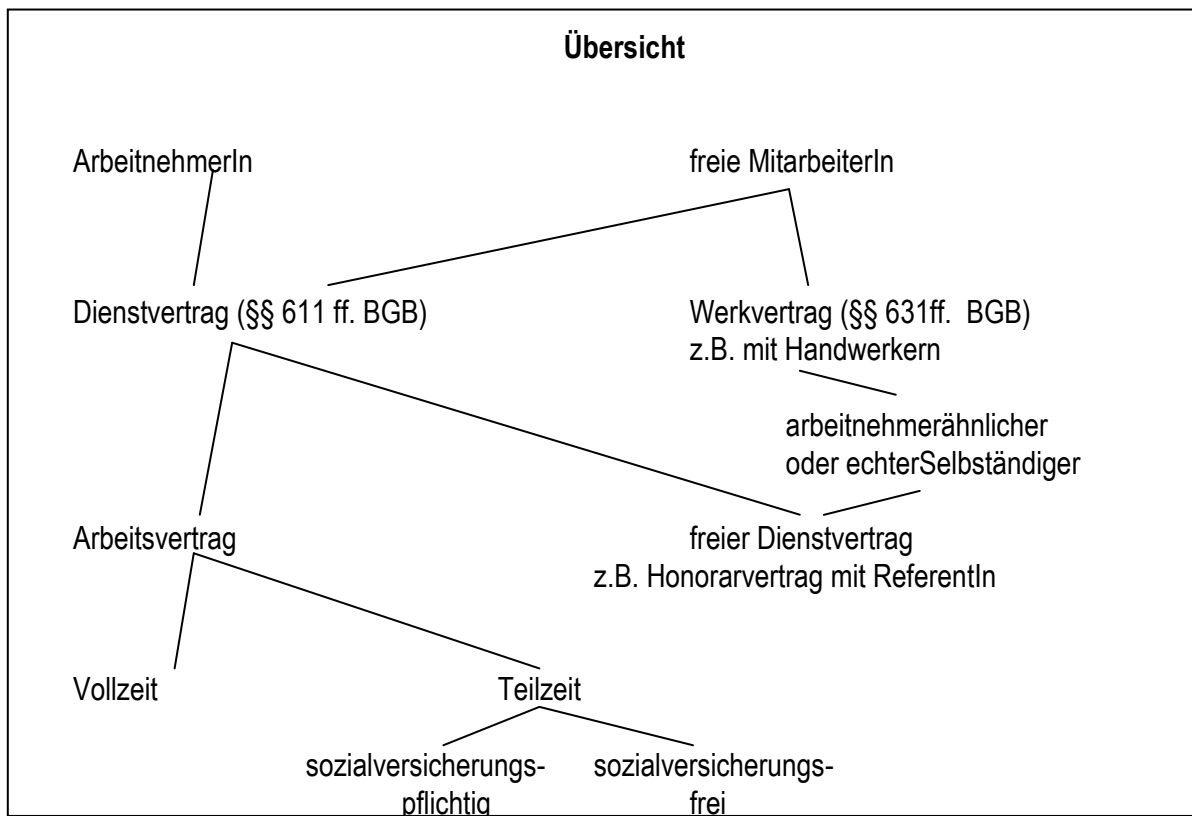
Falls Sie Ergänzungs- oder Änderungsvorschläge hinsichtlich des Inhalts haben, lassen Sie es uns bitte wissen (info@ibpro.de), wir werden es in der nächsten Auflage berücksichtigen. Die Broschüre wird jährlich mindestens 1x aktualisiert.

Dieter Harant
IBPro

1. Vertragsformen

Im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit (lt. BGB) sind verschiedene vertragliche Formen von Beschäftigungsverhältnissen zulässig. Dabei wird in erster Linie zwischen ArbeitnehmerInnen (AN) und freien MitarbeiterInnen unterschieden.

Die freie Vertragsgestaltung, bezogen auf die möglichen Beschäftigungsverhältnisse, findet überall dort ihre Grenzen, wo Bestimmungen des Arbeitsrechts (z.B. Arbeitszeitordnung), der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes, aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen u.ä. greifen.



1.1. Der Dienstvertrag (§§ 611ff. BGB)

Bei einem Dienstvertrag geht es um die Vereinbarung der Leistung bestimmter Dienste. Das Dienstvertragsrecht sieht zwei mögliche Ausprägungen vor, zum einen den

- Arbeitsvertrag (abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit Arbeitnehmerstatus), zum zweiten den
- freien Dienstvertrag

(oft auch als Honorarvertrag bezeichnet).

Bei letzterem fehlt u.a. das wichtige Merkmal der persönlichen Abhängigkeit (s.a. Abgrenzungskriterien). Eine Sonderform liegt bei sogenannten Organmitgliedern juristischer Personen (z.B. GeschäftsführerIn einer GmbH, Vorstandsmitglieder des e.V.) vor; diese zählen nicht zu den ArbeitnehmerInnen (§ 5, I Satz 3 ArbGG), unterliegen aber i.d.R. der Sozialversicherungspflicht,

sofern es sich um eine bezahlte Tätigkeit handelt.

Wenn tatsächlich entstandene Aufwendungen vergütet werden (Aufwendungen für Fahrten, Reisen, Porto, Telefon, Sitzungen), liegt kein Arbeitslohn vor. Wird eine pauschale Vergütung vorgenommen würde Arbeitslohn unterstellt werden (s.a. Ausnahme im Falle der Aufwandsentschädigung).

Auf den Arbeitsvertrag wird in Kapitel 2 näher eingegangen.

Der sogenannte **freie Dienstvertrag** enthält die Verpflichtung zu einer Tätigkeit oder einer einmaligen bestimmten Dienstleistung, *ohne* daß eine Weisungsbefugnis vorliegt, d.h. es fehlt damit die persönliche Abhängigkeit des Einzelnen. Beispiele des freien Dienstvertrags sind Verträge zwischen RechtsanwältIn und MandantIn, FahrlehrerIn und FahrschülerIn. Im Unterschied zum Werkvertrag wird nicht ein konkreter Erfolg geschuldet sondern nur sog. „pflichtgemäßes Bemühen“. D.h. auch bei einer Schlechtleistung müssen Sie bspw. einem Rechtsanwalt seine Kosten erstatten.

In Abgrenzung dazu ist **ArbeitnehmerIn** im steuerrechtlichen Sinne eine Person, „die dem Arbeitgeber seine (*ihre*) Arbeitskraft schuldet“ (§ 1 Abs. 2 Satz 1 LStDV). „Das ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist“ (§ 1 Abs. 2 Satz 2 LStDV) bzw. wer sich in persönlicher Abhängigkeit (Arbeitsverhältnis) zur Arbeitsleistung gegen Entgelt verpflichtet (s.a. § 19 EStG Nichtselbständige Arbeit).

Nach § 2 II Ziff. 1 SGB IV sind die Personen in allen Zweigen der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, die gegen Entgelt beschäftigt sind. Be-

schäftigung ist nach § 7 I SGB IV die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Die frühere Differenzierung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten wird aus Gründen der Gleichbehandlung nicht mehr praktiziert.

1.2. Der Werkvertrag (§§ 631ff. BGB)

Im Gegensatz zum freien Dienstvertrag hat der Werkvertrag einen bestimmten Arbeitserfolg zum Ziel.

Der Werkunternehmer schuldet einen konkreten Arbeitserfolg, die Herstellung oder Veränderung einer Sache, Arbeit oder Dienstleistung - z.B. Exposé, Studie, Seminar - und nicht nur pflichtgemäßes Bemühen. Subunternehmerverträge im Baubereich sind typische Werkverträge. Übt der Werkunternehmer keinen sog. freien Beruf wie ArchitektIn, RechtsanwältIn oder DozentIn (siehe EStG § 18 Abs. 1) aus, kann der Auftraggeber verlangen, daß sich diese/r einen entsprechenden Gewerbeschein besorgt.

Die Unterscheidung zwischen einerseits freier Mitarbeit/Honorartätigkeit (Werkvertrag und freier Dienstvertrag) und andererseits Arbeitsvertrag beruht auf bestimmten festgeschriebenen Kriterien. Vorweg: einerseits ist auf die freien MitarbeiterInnen das Arbeitsrecht grundsätzlich nicht anzuwenden, andererseits gibt es keinen gesetzlich geregelten Vertragstyp „freie Mitarbeit“.

Ein sog. **Honorarvertrag** kann demnach als freier Dienstvertrag formuliert werden oder als Werkvertrag (z.B. ist bei ArchitektInnen beides möglich). Die alleinige Bezeichnung Honorar- oder Werkvertrag innerhalb eines Vertrages genügt nicht, um ein solches Vertragsverhältnis zu begründen, vielmehr müssen mehrere Kriterien, die sich aus dem faktischen

Auftrag ergeben, für das Vorliegen einer freien Mitarbeit erfüllt werden.

Folgende Kriterien gelten sowohl für den Werkvertrag als auch für den freien Dienstvertrag:

- keine Weisungsgebundenheit (fehlende hierarchische Unterordnung)
- keine persönliche Abhängigkeit
- freie Bestimmung der Arbeitszeit
- freie Gestaltung der Ausführung der Arbeit (nur Zielvorgabe)
- Unternehmerrisiko (Bezahlung nur bei Erfolg, im Falle Werkvertrag)
- eigene Arbeitsmittel/ -stätte
- kein Anspruch auf soziale Leistungen / Urlaub / Lohnfortzahlung bei Krankheit
- keine festen Bezüge, keine Überstundenvergütung, keine Vergütung im Krankheitsfall
- ständige Dienstbereitschaft (d.h. Betriebsabläufe sind von der Dienstbereitschaft abhängig)
- Zulässigkeit von Nebentätigkeiten (allerdings ist ein Wettbewerbsverbot möglich)
- keine Einbindung in betriebliche Abläufe

Erfüllt ein Erwerbstätiger Merkmale sowohl der Unselbstständigkeit als auch der Selbstständigkeit, so kommt es darauf an, welche Charakteristika überwiegen.

Ergänzend sei in diesem Zusammenhang auf die Auflistung der selbstständigen Tätigkeiten im § 18 Abs.1 des EStG (z.B. Notare, Steuerberater, Ärzte, Unternehmensberater, Journalisten, Heilpraktiker u.a.) verwiesen.

Eine freie MitarbeiterIn ist meist dann als echte ArbeitnehmerIn einzustufen, wenn andere Beschäftigte mit gleichem Tätigkeitsbereich als ArbeitnehmerIn eingestellt wurden (z.B. Putzhilfe).

Andererseits kann z.B. die Freizeitbetreuung in einer Alten- oder Jugendeinrichtung als freie Mitarbeit gewertet werden, wenn die Beschäftigung

- a) zeitlich wesentlich unter der einer Vollbeschäftigung liegt,
- b) der/die MitarbeiterIn frei über Lage und Verteilung der Arbeitszeit bestimmen kann und
- c) nur tatsächlich geleistete Stunden vergütet werden.

Wenn sich ein Verein unsicher ist, ob es sich im vorliegenden Fall um eine freie Mitarbeit oder um eine abhängige Beschäftigung handelt, sollte er an die Deutsche Rentenversicherung eine entsprechende schriftliche Anfrage stellen. Das Formular nennt sich „Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status“ (VO 27) und ist auf der Webseite <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/> herunterzuladen. Die finanziellen Folgen bei einer fälschlicherweise als Honorarkraft beschäftigten Person können erheblich sein, da die Nachforderungen in der Sozialversicherung immerhin ca. ein Drittel des ausgezahlten Honorars betragen.

Auf den Seiten der Deutschen Rentenversicherung kann ein Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit abgerufen werden.

1.3. Der Auftrag (§§ 662 ff. BGB)

Unter einem Auftrag versteht man eine unentgeltliche Geschäftsbesorgung.

"Durch die Annahme eines Auftrags verpflichtet sich der Beauftragte, ein ihm von dem Auftraggeber übertragenes Geschäft für diesen unentgeltlich zu besorgen" (§ 662 BGB).

Darunter fallen z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten für einen Verein, wie die ehrenamtliche Vorstandstätigkeit. In diesem Rahmen können Aufwandsentschädigungen in der Höhe der tatsäch-

lich entstandenen und nachzuweisenden Kosten gezahlt werden, die steuerlich und sozialversicherungsrechtlich keine Konsequenzen haben, da sie nicht als Entgelte zählen.

Für bestimmte Beträge und Tätigkeiten sind auch abgabenfreie Pauschalen möglich, die bei gemeinnützigen Vereinen teilweise auch satzungsmäßig verankert werden müssen (näheres hierzu siehe Kap. 3.2)

1.4 Scheinselbstständige

Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nichtselbstständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet. Dies hat für den Auftraggeber zur Folge, dass Sozialversicherungs- und Lohnsteuerabgaben zu leisten sind.

Wer als Auftraggeber der Meinung ist einen Selbstständigen zu beschäftigen und auf eine Statusklärung verzichtet, und es stellt sich bei einer Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung das Gegenteil heraus, muss wie bisher schon erhebliche Nachzahlungen leisten (für das laufende Jahr und mindestens 4 vergangene Jahre).

Die so genannte Vermutungsregelung ist weggefallen, damit liegt die Beweislast bei den Betriebsprüfern.

Beispiele:

Üblicherweise abhängig beschäftigt sind: Buchhalter, Übungsleiter, Sanitätshelfer, ehrenamtliche Helfer bei Wohlfahrtsverbänden, spielzeitverpflichtete Künstler, Reinigungskräfte.

Üblicherweise nicht abhängig beschäftigt sind: Dozenten (zeitlich u. sachlich beschränkte Lehrverpflichtung), Krankengymnasten, Tagesmütter.

Der Auftraggeber kann innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit einen Antrag bei der Rentenversicherung stellen, damit festgestellt wird, dass keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

1.5 Arbeitnehmerähnliche Selbstständige

Die arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit ist eine Spezialform der Scheinselbstständigkeit. **Arbeitnehmerähnlich ist, wer regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist.** Diese Selbstständigen sind ähnlich wie ein Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig (z.B. Dozenten in Weiterbildungseinrichtungen).

Die Folgen sind unter anderem:

- Anwendbarkeit des Arbeitsschutzgesetzes und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz
- Urlaubsanspruch (bezahlter Urlaub)
- Rentenversicherungspflicht (hat freier Mitarbeiter selbst zu tragen) §2 S.1 Nr.9 SGB VI

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist in folgenden Fällen auf Antrag möglich:

- Existenzgründer für einen Zeitraum von 3 Jahren
- über 58jährige Selbstständige, die bisher nicht versicherungspflichtig waren und erstmals versicherungspflichtig werden
- Personen, die am 31.12.98 eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt haben, in der sie nicht versicherungspflichtig waren und
 - vor dem 2.1.49 geboren sind oder
 - vor dem 10.12.98 einen Lebens- oder Rentenversicherungsvertrag oder eine vergleichbare Form der Vorsorge getroffen haben

Die Abgrenzung zwischen Selbstständigen, rentenversicherungspflichtigen Selbstständigen und Scheinselbstständigen ist komplex und viele Einzelfälle und strittige Punkte werden weiterhin von den Gerichten zu klären sein. Dabei kann das Ergebnis einer arbeitsrechtlichen Prüfung vom Ergebnis der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung abweichen.

2. Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag als rechtliche Basis des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich schriftlich abzuschließen. Seit Juli 1995 gilt das sogenannte Nachweisgesetz, das die nach EG-Recht vorgeschriebene Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen sicherstellen soll. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den ArbeitnehmerInnen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche, von ihm unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Ein Verstoß gegen die Nachweispflicht führt nicht zur Nichtigkeit eines arbeitsvertraglichen Verhältnisses.

Das gleiche gilt bei einer Änderung während des Arbeitsverhältnisses.

Mindestinhalt der Niederschrift:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen die voraussichtliche Dauer (zur Gültigkeit muss dies vor Arbeitsbeginn schriftlich vereinbart werden)
- Der Arbeitsort oder, falls der/die ArbeitnehmerIn nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig wird, ein Hinweis darauf, daß er

oder sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann

- Die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom/n der ArbeitnehmerIn zu leistenden Tätigkeit
- Die Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen
- Die vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Neben diesen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalten sollte ein Arbeitsvertrag folgendes beinhalten:

- *Erläuterungen zur Schweigepflicht*
- *Hinweis auf ein Konkurrenzverbot*
- *Bezeichnung des geltenden Tarifvertrages*
- *Stellenbeschreibung*

Eine Stellenbeschreibung, die genaue Angaben über Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen enthält, ist bereits für die Stellenausschreibung ratsam.

Insbesondere für öffentlich geförderte Projekte ist das so genannte **Besserstellungsverbot** zu beachten.

Beispiel:

Beschäftigte eines öffentlich bezuschuften Vereins dürfen nicht bessergestellt werden (z.B. in der Bezahlung, Urlaub, Sozialleistungen) als vergleichbare Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

Beim Vertragsinhalt sind die guten Sitten (§§ 134, 138 BGB) und die Grundsätze des Arbeitsrechts - auf die später noch eingegangen wird - zu wahren.

2.1. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Direktionsrecht

Sozialversicherungspflicht

Fürsorgepflicht

Vergütungspflicht

Lohnsteuerpflicht

Aus dem Arbeitsvertrag ergeben sich für den Verein als Arbeitgeber im Rahmen der abhängigen Beschäftigung zahlreiche Rechte und Pflichten:

➤ **Direktionsrecht**

(Weisungsbefugnis) des/r ArbeitgeberIn über Zeit, Ort u. Inhalt der von dem/der ArbeitnehmerIn zu erbringenden Leistung (es kann auch über den Inhalt des Arbeitsvertrags eingeschränkt werden)

➤ **Fürsorgepflicht**

ist größtenteils normiert in Bestimmungen wie Arbeitsstättenverordnung, Arbeitssicherheitsgesetz, Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen u.ä.

➤ **Vergütungspflicht**

heißt, daß der/die ArbeitgeberIn verpflichtet ist, dem/der ArbeitnehmerIn eine Vergütung zu zahlen; besteht für die Parteien eine Tarifbindung, so darf die vereinbarte Vergütung die tarifliche nicht unterschreiten. Es besteht für Vereine dann eine Tarifbindung, wenn sie einem entsprechenden Arbeitgeberverband angeschlossen sind oder sich freiwillig zu einer tariflichen Vertragsgestaltung entschließen.

➤ **Sozialversicherungspflicht**

ergibt sich aus dem Sozialgesetzbuch

und beinhaltet

- die Krankenversicherung (Höhe allgemeiner Beitragssatz seit 1.1.2015 bei 14,6% in der gesetzl. KV, plus Zusatzbeitrag kassenindividuell max. bei 0,9%)
- die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2015 18,7%)
- die Arbeitslosenversicherung (2015 3,0%)
- die Pflegeversicherung (2015 2,35%, Beitragszuschlag für Kinderlose 0,25%)
- die Unfallversicherung (SGB VII)

Die Sozialversicherungspflicht schreibt die Anmeldung des/r jeweiligen ArbeitnehmerIn bei der zuständigen Krankenkasse mit Versicherungsnachweis bis zwei Wochen nach Beschäftigungsbeginn vor.

Die **Beitragsbemessungsgrenzen** liegen 2015 für die Kranken- und Pflegeversicherung monatlich bei bundesweit 4.125,- EURO und bei 6.050,- EURO (Ost 5.200,- EURO) für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die **Beiträge** zur Sozialversicherung müssen bis spätestens 3 Bankarbeitstage vor Monatsende bei der jeweiligen Krankenkasse eingegangen sein.

Bei verspätetem Eingang ist ein Säumniszuschlag in Höhe von 1,0 % für jeden angefangenen Verspätungsmonat fällig.

➤ **Aufzeichnungspflichten**

Der Verein hat nach § 28f Abs. 1 SGB IV für jeden Arbeitnehmer Lohnunterlagen in deutscher Sprache zu führen. Sie sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahrs, getrennt nach Kalenderjahren, aufzubewahren. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

➤ **Lohnsteuerpflicht**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von dem/der Arbeitnehmer/in die Lohnsteuerbescheinigung vorgelegt zu bekommen (§ 39b EStG). Liegt diese nicht

vor, **muss** die (ungünstigste) Steuerklasse VI zur Grundlage genommen werden.

Seit dem 01.01.2013 können Lohnsteuer-Anmeldungen nur noch mit elektronischem Zertifikat übermittelt werden. Um die Lohnsteuer-Anmeldung und die Lohnsteuerbescheinigungsdaten der Arbeitnehmer elektronisch via Internet an Ihr Finanzamt übermitteln zu können, benötigen Sie eine am Markt [verfügbare Software](#). Weitere Infos hierzu unter www.elster.de.

Die einbehaltene Lohn- und Kirchensteuer ist - abhängig von ihrer Höhe - monatlich, vierteljährlich oder jährlich beim Finanzamt abzuführen. Der Arbeitgeber hat spätestens zum 10. des Folgemonats die Lohnsteuer an das Finanzamt weiterzuleiten, wenn keine Einzugsermächtigung vorliegt.

Der Arbeitgeber ist in bestimmten Fällen zur Durchführung eines **Lohnsteuerjahresausgleichs** für seine MitarbeiterInnen verpflichtet, dies ist allerdings nur bei ArbeitnehmerInnen zulässig, die einen inländischen Wohnsitz haben. (Mind. 10 uneingeschränkt steuerpflichtige AN).

Bestimmte Angaben sind im **Lohnkonto** festzuhalten (§ 4 LStDV),

- Bescheinigung für den Steuerabzug
- Freistellungen
- ...

Details siehe:

<http://www.gesetze-im-internet.de/lstdv/4.html>

Folgende Eintragungen sind im Lohnkonto bei der **Lohnabrechnung** vorzunehmen:

- Lohnzahlungszeitraum
- Bruttolohn, getrennt nach Barlohn und Sachbezügen (z.B. Fahrgeld)
- der hochgerechnete Bruttolohn im Falle der Nettolohnvereinbarung
- die einbehaltene Lohn- und Kirchensteuer

- Bezüge, die mit einem festen Pauschsteuersatz nach § 40b EStG (Zukunftssicherungsleistungen wie z.B. Direktversicherung) oder nach § 40 Abs. 1 Nr.1 EStG mit einem besonderen Pauschalsteuersatz erhoben werden, und die darauf entfallende Lohnsteuer und Kirchensteuer
- das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt in der Rentenversicherung
- die Beiträge zur Sozialversicherung unter Angabe der jeweiligen Beitragsgruppen oder der entsprechenden Schlüsselzahl (siehe sogenanntes Schlüsselverzeichnis der Arbeitsämter)
- die vermögenswirksamen Leistungen und die zulagebegünstigten vermögenswirksamen Leistungen, getrennt nach Anlagegruppen und Zulagesätzen
- die ausgezahlte Sparzulage.

Bei einer anstehenden **Betriebsprüfung** sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- Entgeltunterlagen,
- Beitragsabrechnungen,
- Beitragsnachweise und
- relevante Prüfberichte der Finanzbehörden
- Zeitnachweise bei Minijobs
- Auf Nachfrage Honorarverträge.

Mit der Einführung des § 42f Abs. 4 EStG soll die gesetzliche Möglichkeit geschaffen werden, Außenprüfungen von Steuerverwaltung und Rentenversicherungsträgern zeitgleich durchzuführen. Ab 2010 werden die Steuer- und die Betriebsprüfung auf Wunsch des Arbeitgebers zeitlich zusammengelegt. Der Arbeitgeber muss dazu einen Antrag beim Betriebsstättenfinanzamt stellen.

Geringfügig beschäftigte AN müssen der Knappschaft gemeldet werden. Bei diesen AN muss eine schriftliche Verpflichtung vorliegen, daß Änderungen (z.B. Aufnahme weiterer Beschäftigungen)

sofort gemeldet werden. Nur bei nachweisbaren Falschangaben ist ein Rückgriff (über mehr als 3 Monate rückwirkend) gestattet.

Exkurs Sachbezüge

Der materielle Wert für freie Verpflegung beträgt 2015 monatlich 229,00 EURO und für freie Unterkunft und Heizung 223,00 EURO (bei Erwachsenen) jeweils in allen Bundesländern. Bei Gemeinschaftsunterkunft oder Aufnahme in Arbeitgeberhaushalt liegt der Sachbezug bei 189,55 EURO oder weniger (bei Mehrfachbelegung).

Für Jugendliche und Auszubildende gelten geringere Sätze.

Grundsätzlich gilt:

- Wenn der Arbeitnehmer mindestens einen Betrag in Höhe des Sachbezugswerts selbst bezahlt, entsteht kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.
- Bezahlt der Arbeitnehmer weniger als den Wert des Sachbezug, so ist die Differenz zwischen Sachbezugswert und Zuzahlung als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil zu behandeln.
- Bezahlt der Arbeitnehmer nichts, so ist der Sachbezugswert als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil zu behandeln.

Zur Vereinfachung gibt es im §8 Abs. 2 EStG eine **Kleinbetragsregelung**, die die Bagatellvorteile aus Sachbezügen nicht der Lohnsteuer unterwirft. Unabhängig davon, ob es sich um eine Zuwendung im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers oder um Annehmlichkeiten handelt, unterliegen die Vorteile aus Sachbezügen nicht der Lohnsteuer, wenn der geldwerte Vorteil im Monat insgesamt nicht über 44 EURO (inkl. USt) liegt.

Seit 1995 hat der Arbeitgeber den sogenannten **Solidaritätszuschlag** einzube-

halten, er beträgt seit 1998 5,5 % der errechneten Lohnsteuer.

Haftung bei zuwenig oder nicht gezahlter Lohnsteuer oder Sozialversicherung:

Bei der Lohnsteuer: Ist dem Arbeitgeber (Vereinsvertreter: Vereinsvorstand) oder einem beauftragten Bevollmächtigten (z.B. angestelltem/n Geschäftsführer/in) ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) bzgl. der fehlerhaften LSt-Abführung nachzuweisen, haftet nicht allein das Vereinsvermögen sondern der zuständige Vorstand oder Bevollmächtigte als persönlicher **Haftungsschuldner** (§ 42d EStG).

Wird z.B. eine VereinsmitarbeiterIn, der/die Kriterien einer ArbeitnehmerIn erfüllt, als freie MitarbeiterIn geführt und entlohnt und wird dies bei einer Betriebsprüfung (durch das Finanzamt) bemerkt, dann wird die LSt-Nachzahlung rückwirkend gefordert.

Bei der Sozialversicherung: Ist die Beschäftigung bereits beendet, ist ein nachträglicher Abzug vom Entgelt des Beschäftigten nicht mehr möglich, außer der/die Beschäftigte hat die für die Durchführung der Anmeldung bei der Krankenkasse notwendigen Angaben vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht mitgeteilt (Vgl. § 28g/IV Satz 4, § 28a Abs. 1 u. 3, § 28c Nr.3 SGB).

Bei noch andauernder Beschäftigung kann der/die ArbeitgeberIn lediglich für die letzte zurückliegende Abrechnungsperiode AN-Anteile einbehalten (in den nächsten drei Lohnzahlungen). Eine Belastung für weiter zurückliegende Abrechnungszeiträume ist nur möglich, wenn die Beiträge ohne Verschulden des/r Arbeitgeber/in verspätet entrichtet worden sind.

Wurde irrtümlicherweise ein zu hoher/geringer Lohn ausbezahlt, gilt im Falle einer Entlohnung nach dem TVöD/TV-L i.d.R. eine **Ausschlußfrist** von 6 Monaten nach Fälligkeit (§ 37 TVöD), weiter zurück-reichende Rückzahlungsansprüche können i.d.R. nicht mehr geltend gemacht werden.

Pauschalierte Kirchensteuer

Unter pauschaler Kirchensteuer versteht man die Kirchensteuer auf die pauschale Lohnsteuer. Im Rahmen der pauschalen Versteuerung muss sich der Arbeitgeber generell für alle Beschäftigten entscheiden.

Er hat die Möglichkeit den ermäßigten Kirchensteuersatz (pauschal) zu erheben, oder bei Nachweis der Kirchensteuerfreiheit keine Kirchensteuer zu erheben, dafür aber in allen anderen Fällen den - höheren - normalen Kirchensteuersatz anzuwenden. (§§ 40 ff. EStG). Der Steuersatz für die pauschale Kirchen-Lohnsteuer ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich.

Sonderfall: Künstlersozialversicherung (KSV)

Mit der KSV sind seit 1983 die selbständigen Publizisten und Künstler (natürliche Personen und Personengesellschaften) in die gesetzliche Sozialversicherung einbezogen. Einen Teil des SV-Beitrags tragen dabei die Auftraggeber. Auch Verbände, Vereine u.a., die regelmäßig Aufträge (d.h. mehr als drei Aufträge pro Jahr) erteilen, sind abgabepflichtig.

Aufträge können sein:

- Gestaltung von Jahresberichten, Prospekten, Webseiten,
- Aufführung von Konzerten
- Journalistische Leistungen u.ä.

Der Beitragssatz beträgt 2015: 5,2 % (Berechnungsbasis: Honorar, Auslagen, Nebenkosten).

Die Meldung der Entgelte erfolgt bis zum 31.3. für das Vorjahr.

Zahlungspflichtig ist der Auftraggeber. Die Überwachung obliegt seit 2007 der Rentenversicherung. Seit 2015 ist auch die Künstlersozialkasse selbst prüfungsberechtigt.

Abgabepflichtig sind alle Entgelte in diesem Bereich, auch wenn die Person selbst nicht in der Künstlersozialversicherung versichert ist!

Der Begriff der "nicht nur gelegentlichen" Auftragserteilung wurde 2015 durch eine sogenannte **Bagatellgrenze von 450 €** im Kalenderjahr konkretisiert.

Die Gesetzliche Grundlage ist das Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten (KSVG).

Weitere Informationen für Auftraggeber bzw. Unternehmer unter:

<http://www.kuenstlersozialkasse.de/>

Sonderfall: Ausländersteuer

Künstler u.a., die im Ausland wohnen, sind verpflichtet, auf die in Deutschland erzielten Einnahmen die Einkommenssteuer zu zahlen (§ 49 EStG).

Der deutsche Vertragspartner (z.B. Veranstalter, Galerist o.a.) muss die Einkommenssteuer vom Gehalt des Künstlers einbehalten und an das Finanzamt abführen. Hierfür haftet er (rückwirkend für 4 Jahre)

Der pauschale Steuersatz wurde 2009 von 20 % auf 15 % gesenkt, hinzu kommt der Solibetrag. Bis 250 EURO entfällt die Steuer (§50 a Abs.2 EStG). Bemessungsgrundlage sind die Bruttoeinnahmen abzgl. der vom Vergütungs-

schuldner ersetzt oder übernommenen Reisekosten.

2.2 Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen

Abgabe von Lohnsteuerbescheinigung und Sozialversicherungsnachweis

Mitbestimmung

Gehorsamspflicht

Treuepflicht

Arbeits-/Dienstpflicht

Kündigungsschutz

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei Mutterschaft

Urlaubsanspruch

- **Abgabe Lohnsteuerbescheinigung und Sozialversicherungsnachweis**
- **Mitbestimmung:** bei mindestens fünf ständig Beschäftigten gilt das Betriebsverfassungsgesetz (siehe auch Kap. 9)
- **Gehorsamspflicht** bzw. betriebliche Rücksichtspflicht, Zweck ist die Gewährleistung der Ordnung und Sicherheit des Betriebs
- Die **Treuepflicht** des/der ArbeitnehmerIn gegenüber ihrem Betrieb und seinen Interessen findet ihre Entsprechung in der Fürsorgepflicht des/r ArbeitgeberIn.
- Die **Arbeits-/Dienstpflicht** beinhaltet die Verpflichtung des/r Arbeit-

nehmerIn zur Leistung der vereinbarten Dienste. Er/sie haftet dem/der ArbeitgeberIn bei Nichterfüllung im Falle eines Verschuldens (§§ 286, 276 BGB) oder bei Schlechterfüllung. Zu berücksichtigen ist jeweils ein Mitverschulden des/der ArbeitgeberIn bzw. ob es sich um eine gefahreneigete Tätigkeit handelt. Hierfür hat das Bundesarbeitsgericht drei Stufen entwickelt:

- Keine Haftung bei leichter Fahrlässigkeit
- Anteilige Haftung bei mittlerer Fahrlässigkeit und
- I.d.R. volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz.

Als gefahreneigete Tätigkeit zählt z.B. das Autofahren, insbesondere bei Berufskraftfahrern, Bergexkursionen.

- **Kündigungsschutz** (§23 KSchG) Keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG haben Arbeitnehmer in Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden. In Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, besteht kein Kündigungsschutz nach dem KSchG für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat. Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte folgendermaßen zu bewerten:
 - bei nicht mehr als 10 Stunden mit 25 %
 - bei nicht mehr als 20 Stunden mit 50 %
 - bei nicht mehr als 30 Stunden mit 75 %.

Wenn nicht anders vertraglich vereinbart, tritt der Kündigungsschutz nach 6 Monaten automatisch in Kraft, danach ist Kündigung nur mit

Frist und unter Abwägung meist sozialer Verhältnisse möglich (Möglichkeit der Abfindung).

Bei längeren Beschäftigungen verlängern sich die Fristen.

Schwerbehinderte (Grad der Behinderung mind. 50%) und Gleichgestellte sind nur erschwert kündbar, ebenso Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG und Auszubildende sowie ein besonderer Kündigungsschutz bei:

Elternzeit § 134 BGB

Der Kündigungsschutz beginnt in den 8 Wochen vor der Elternzeit

Mutterschutz § 9 I S.1 MuSchG

Der Kündigungsschutz gilt während der Schwangerschaft und dauert noch vier Monate nach der Entbindung an.

Pflegezeit § 5 PflegeZG

Gilt für Personen, welche pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen,

Schwerbehinderte

Voraussetzung für den besonderen Kündigungsschutz der §§ 85 ff. SGB IX ist ein seit 6 Monaten bestehendes Arbeitsverhältnis, gilt auch für leitende Angestellte

Datenschutzbeauftragten (§ 4f Abs. 3 BDSG)

u.a. (siehe dazu Burkard-Pötter, NJW-Spezial Heft 16, 2012, S. 498 f.)

Ein **allgemeiner Kündigungsschutz** ist im § 1 KSchG enthalten; in diesem Fall kann der Arbeitgeber nur dann kündigen, wenn Gründe vorliegen, die in der Person, im Verhalten des/der ArbeitnehmerIn oder in dringenden betrieblichen Bedürfnissen (z.B. Zuschußkürzungen) liegen.

Kündigungen in Kleinbetrieben (§23 KSchG) sind unwirksam, wenn sie gegen Treu und Glauben (§242 BGB) oder die guten Sitten verstoßen.

Treu und Glauben bedeutet hier Fürsorgepflicht des AG und Treuepflicht des AN.

Das KSchG ist bei **leitenden Angestellten** (Angestellte mit wesentlichen Entscheidungskompetenzen) eingeschränkt anwendbar (grundlose Beendigung gegen Abfindung, §§ 14 Abs. 2 KSchG, 9 Abs. 1 S. 2 KSchG möglich), sofern der Angestellte auch leitender Angestellter im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes ist.

➤ **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**

Alle Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall und bei notwendigen Kuren 100% des regelmäßigen Arbeitsentgelts. Dies gilt für die Dauer von 42 Kalendertagen (=6 Wochen), danach wird Krankengeld über die Krankenkasse gezahlt. Überstunden sind aus der Lohnfortzahlung herausgenommen.

Diese Lohnfortzahlung gilt auch für Krankheitszeiten im Urlaub.

Bei der Lohnfortzahlung bleiben Personen mit einer Beschäftigungsdauer bis zu vier Wochen unberücksichtigt (z. B. kurzfristig beschäftigte Aushilfen).

Lohnfortzahlungsumlage „U1“ (§ 1 AAG)

Bei Betrieben, die weniger als 31 Personen regelmäßig beschäftigen (Azubis u. Schwerbehinderte zählen nicht mit) übernimmt die Krankenkasse auf Antrag die Lohnfortzahlung (ca. 40 bis 80% der Lohnkosten in Abhängigkeit von Krankenkasse und Umlagehöhe). Zu Beginn eines neuen Kalenderjahres wird entschieden, ob der Betrieb am Verteilungsverfahren teilnimmt. Basis für die Entscheidung ist die **regelmäßige Beschäftigtenzahl**. Diese darf im vorangegangenen Jahr in mindestens acht

Monaten die Grenze von 30 Arbeitnehmern nicht überschritten haben. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit anteilig berücksichtigt.

Die für den Betrieb zu zahlende **Umlage „U1“** unterscheidet sich von Krankenkasse zu Krankenkasse.

Die AAG-Erstattungsanträge dürfen seit 2011 nur noch maschinell übertragen werden.

WICHTIG: Nach § 11 Abs. 1 Nr. 4 AAG sind die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Z.B. Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Paritätischer Wohlfahrtsverband, DRK) einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten vom Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach § 1 Abs. 1 AAG (U1-Verfahren) ausgenommen, es sei denn, sie erklären schriftlich und unwiderruflich gegenüber einer Krankenkasse mit Wirkung für alle durchführenden Krankenkassen und Verbände ihre Teilnahme am Umlageverfahren.

Umlage „U2“ bei Mutterschaft

Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten werden dem Arbeitgeber 100% des Mutterschutzlohns bzw. des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenkasse auf Antrag erstattet. Die Umlagenhöhe wird bezogen auf die Bruttoarbeitsentgelte der ArbeiterInnen, Auszubildenden und Angestellten.

Der Umlagesatz bei U1 und U2 ergibt sich aus der Satzung der jeweiligen Krankenkasse. Jahressonderzahlungen werden nicht erstattet.

Umlagenbeträge bei Minijobs

Bis August 2015 betragen die Umlagen:

U1 (Krankheit)	0,7 %
U2 (Mutterschaft)	0,24 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %

Ab September 2015

U1 (Krankheit)	1,0 %
U2 (Mutterschaft)	0,3 %

Urlaubsanspruch

Jeder Beschäftigte, der über 4 Wochen beschäftigt ist, hat einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Tagen (inkl. Samstage) jährlich (§3 BurlG). Tarifrrechtlich kann dieser Anspruch höher sein. Dieser Anspruch gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Bei Schwerbehinderten erhöht sich der Anspruch um 5 Tage (§125 SGBIX).

Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst.

Bei der Urlaubsgewährung muss der Arbeitgeber betriebliche und soziale Belange sowie Urlaubswünsche der Arbeitnehmer gegeneinander abwägen (§7 BurlG). Z.B. kann berücksichtigt werden, wenn Beschäftigte schulpflichtige Kinder haben oder dass eine Einrichtung in den Sommerferien komplett schließt (Betriebsurlaub).

Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten Gelegenheit geben den Urlaub in dem entsprechenden Jahr zu nehmen. Eine Übertragung ist nur in dringenden Ausnahmefällen möglich (§ 7 Abs.3 BurlG).

Hat der Beschäftigte bei dem vorherigen Arbeitgeber bereits den gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr genommen, so hat er bei dem neuen Arbeitgeber keinen Urlaubsanspruch mehr (§ 6 BUrlG).

2.3. Beendigung des Arbeitsvertrages

Die Beendigung des Arbeitsvertrages kann durch

- a) Befristung,
- b) Aufhebungsvertrag
- c) Kündigung (3 Formen) oder

d) *Erreichen der Altersgrenze erfolgen.*

a) *Befristung*

Die Befristung hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung automatisch endet; es gelten dabei keine Kündigungsvorschriften wie der Kündigungsschutz.

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist grundsätzlich zulässig, wird vom Gesetzgeber jedoch eingeschränkt.

Eine Befristung ist nur wirksam, wenn sie vor Beschäftigungsbeginn schriftlich vereinbart worden ist (siehe § 14 Absatz 4 TzBfG).

Wird eine befristete Beschäftigung mit Duldung des Arbeitgebers über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus fortgesetzt, gilt das Arbeitsverhältnis gemäß §15 Absatz 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Soll der befristete Arbeitsvertrag während seiner Laufzeit ordentlich gekündigt werden können, so muss dies vertraglich vereinbart werden.

Befristet eingestellte ArbeitnehmerInnen können die Wirksamkeit der Befristung gerichtlich überprüfen lassen, dies muss spätestens 3 Wochen nach Befristungsende erfolgen.

aa) *Befristung mit sachlichem Grund*

Wenn eine Befristung länger als sechs Monate dauern soll, muß sie sachlich begründet sein. Sachliche Gründe sind z.B. eine Erziehungsurlaubsvertretung, Vertretung bei Krankheit, Probearbeit, Durchführung von zeitgebundenen Projekten (z.B. Forschungsauftrag, befristetes Modellprojekt). Die Befristung aufgrund befristeter Haushaltsmittel, ist nur möglich, wenn die Haushaltsmittel einer besonderen Zweckbestimmung unterliegen (siehe Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 -).

Neben einer zeitlichen Befristung aus

sachlichem Grund existiert auch die **Zweckbefristung**. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages nicht kalendermäßig bestimmt ist, sondern das Arbeitsverhältnis mit Eintritt eines bestimmten Ereignisses (z. B. Ende einer Krankheitsvertretung) enden soll.

Beim Auslaufen eines befristeten Vertrags kann schriftlich ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wenn die Voraussetzungen für eine weitere Befristung gegeben sind. Je mehr Anschlussbefristungen erfolgt sind, desto höher werden allerdings die Anforderungen an den Befristungsgrund.

ab) *Befristung ohne sachlichen Grund*

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ist außerdem ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieses Zeitraumes sind bis zu drei Verlängerungen möglich, hierbei darf es keine zeitlichen Unterbrechnungen geben. Es dürfen dann jedoch keine inhaltlichen Änderungen des Arbeitsvertrags erfolgen (Ausnahme: Änderungen aufgrund tarifvertraglicher Regelungen). Eine Befristung ohne Sachgrund ist gemäß § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zum gleichen Arbeitgeber zuvor bereits ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, d.h. sie ist nur bei Neueinstellungen möglich, es darf vorher keinerlei Arbeitsverhältnis (z.B. Minijob) gegeben haben. Die früher geltenden erleichterten Befristungsregelungen für ältere Beschäftigte wurden vom EUGH und dem BAG als nicht rechtmäßig gekippt.

ac) *Probearbeit*

Das Probearbeitsverhältnis ist keine besondere rechtliche Form des Arbeitsverhältnisses. Es ist entweder ein

befristetes Arbeitsverhältnis oder ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer. In letzterem Fall kann, wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis auch, eine maximal 6-monatige Probezeit mit vereinfachten Kündigungsbedingungen vereinbart werden.

Der Arbeitgeber hat jede Begründung und Beendigung des Probearbeitsverhältnisses mit einem **schwerbehinderten Arbeitnehmer** dem Integrationsamt innerhalb von 4 Tagen anzuzeigen (§90 Abs. 3 SGB IX).

b) Aufhebungsvertrag

Dieser Vertrag beinhaltet eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund gegenseitiger Vereinbarung und unterliegt deshalb keinerlei Fristen, ebenso ist er an keine Form gebunden.

Die typische Formel hierfür lautet „im beiderseitigen Einvernehmen“. Für den/die ArbeitnehmerIn kann dies eine **Sperrfrist** beim Bezug von Arbeitslosengeld zur Folge haben. Eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld tritt ein, wenn der/die ArbeitnehmerIn für den Aufhebungsvertrag keinen wichtigen Grund nachweisen kann. Ein wichtiger Grund besteht nach Ansicht des Bundessozialgerichts nur, wenn der Arbeitgeber objektiv auch eine Kündigung hätte aussprechen können oder wenn der Arbeitnehmer bereits konkrete Aussichten auf eine neue Arbeitsstelle hatte (zuletzt BSG, Urteil vom 12.07.2006, B 11a AL 47/05R).

Ein „wichtiger Grund“ im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, der zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages berechtigt, liegt nach einer Dienstanweisung der Bundesagentur inzwischen auch vor, wenn

- eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird,
- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt

gekündigt hätte,

- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Bei Vorliegen sämtlicher der o.g. Voraussetzungen erfolgt grundsätzlich keine weitere Prüfung der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung durch die Arbeitsagenturen, so dass in diesem Fall der Aufhebungsvertrag als Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne weiteres anzuerkennen ist.

c) Kündigung

Die Kündigung wird unterschieden in ordentliche und außerordentliche Kündigung, wobei erstere an bestimmte Fristen gebunden ist.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich ohne Angabe von Gründen erfolgen, es ist lediglich eine entsprechende Deutlichkeit erforderlich, so dass der/die Gekündigte Klarheit über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhält. Trotzdem sollte eine Kündigung immer begründet werden. Bei jeder Art von Kündigung muss der Betriebsrat - sofern vorhanden - vorher gehört werden.

Die Kündigung wird durch das Kündigungsschutzgesetz eingeschränkt (siehe 2.2). Danach ist eine Kündigung gegenüber einem/r ArbeitnehmerIn rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (KSchG § 1 Abs. 1). Kriterien für die Sozialauswahl sind z.B.: Betriebszugehörigkeitsdauer, Lebensalter, Unterhaltungspflichten, Berufskrankheit, Schwerbehinderung, Arbeitsunfall.

Damit die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, müssen *personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte* Gründe vorliegen:

- *Personenbedingte Gründe* sind z.B. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit. Folgende Aspekte spielen hierbei eine Rolle: negative Gesundheitsprog-

nose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und die Abwägung der vorhandenen Interessen.

- *Verhaltensbedingte Gründe* sind z.B. unentschuldigte Fehlzeiten. i.d.R. ist folgender Ablauf vorgeschrieben: 1. Ermahnung, 2. Abmahnung (Er-/Abmahnungen sollten immer schriftlich formuliert sein, den genauen Grund benennen und auf die drohende Kündigung hinweisen) und 3. ordentliche Kündigung.
- *Betriebsbedingte Gründe* sind z.B. betriebliche Verluste, Zuschußminderung, Arbeitsmangel, Betriebsstilllegung, betriebliche Umstellung.

Wenn ein **wichtiger Grund** (z.B. Arbeitsverweigerung, wiederholte Verletzung der Arbeitsschutzbestimmungen, eigenmächtiger Urlaubsantritt) vorliegt und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar anzusehen ist, kann das Arbeitsverhältnis nach § 626 Abs.1 BGB von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden (**außerordentliche = fristlose Kündigung**).

Grundsätzlich gilt dabei das Prinzip, der „*Ultima Ratio*“, d.h. es darf dem Arbeitgeber kein milderes Mittel (Abmahnung, Versetzung) zur Wahrung seiner Interessen zur Verfügung stehen. Die außerordentliche Kündigung muss binnen zweier Wochen nach Auftreten des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden.

Bei einer ordentlichen Kündigung hat der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht (§ 102 Abs.3 BetrVG), außerdem kann der/die ArbeitnehmerIn **Kündigungsschutzklage** erheben und auf Weiterbeschäftigung klagen (§ 1 Abs. 2 S.2 KSchG).

Bei Kündigungsschutzklagen wird immer nach dem Einzelfall entschieden und der

Arbeitgeber setzt sich einem teilweise beträchtlichem Prozess- bzw. Kostenrisiko aus. Oft kann es sinnvoller - weil kostengünstiger – sein, sich aussergerichtlich zu einigen.

Ferner existiert noch die Form der **Änderungskündigung** (§ 2 KSchG); dies ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, bei der der Arbeitgeber dem/der ArbeitnehmerIn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Wenn zum Beispiel aufgrund von Zuschußkürzungen eine volle Stelle in eine Zweidrittel-Stelle umgewandelt werden soll, müßte dem/der StelleninhaberIn eine Änderungskündigung mit den geänderten Bedingungen zukommen.

Sie ist eine *echte* Kündigung, so dass Kündigungsfristen einzuhalten sind. Gibt es einen Betriebsrat, ist dieser sowohl bei einer ordentlichen als auch bei einer außerordentlichen Kündigung zwingend anzuhören (§ 1 Abs. 2 KSchG, § 102 BetrVG). Falls dies versäumt wird, ist eine Kündigung unwirksam.

Kündigungsfristen

Nach der gesetzlichen Regelung des § 622 BGB gilt: Beide Vertragsparteien können mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen.

Beispiel für die 4-Wochenfrist:

Hat ein Monat 30 Tage, ist spätestens am 2. eines Monats zu kündigen.

Hat ein Monat 31 Tage, ist spätestens am 3. eines Monats zu kündigen.

Es gilt der Zeitpunkt des Kündigungszugangs.

Bei einem längeren Vertragsverhältnis verlängert sich diese Frist:

Bei einer Beschäftigungsdauer von 2 bis 5 Jahren beträgt die Frist einen Monat zum Monatsende, bei 5 bis 8 Jahren beträgt die Frist zwei Monate

zum Monatsende.

Die Grundkündigungsfrist verlängert sich auf bis zu sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt 20 Jahre besteht.

Nicht berücksichtigt werden die Beschäftigungszeiten, die vor der Vervollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres der ArbeitnehmerIn liegen. Einzelvertraglich kann eine kürzere als die Grundkündigungsfrist vereinbart werden, wenn eine ArbeitnehmerIn zur vorübergehenden Aushilfe (bis längstens 3 Monate) eingestellt worden ist, oder wenn der Betrieb in der Regel nicht mehr als 20 ArbeitnehmerInnen (ausgenommen Auszubildende) beschäftigt. Die Kündigungsfrist darf jedoch vier Wochen nicht unterschreiten, wobei die vorgeschriebene Festsetzung eines Enddatums (z.B. zum Monatsersten) hier entfällt.

Auf die Wartezeiten des Kündigungsschutzes sind Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Entscheidend sind dann Anlaß, Art und Dauer der Unterbrechung.

Merke: Einzel- oder tarifvertragliche Regelungen (z.B. des TVöD) gehen der gesetzlichen Regelung vor.

Während einer **Probezeit** von bis zu 6 Monaten darf die Kündigungsfrist 2 Wochen betragen (§ 622 Abs. 3 BGB). Tariflich abweichende Regelungen sind nach wie vor möglich. Allerdings sind Vereinbarungen, die für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die ArbeitnehmerInnen eine längere Kündigungsfrist als für die Arbeitgeberseite

vorsehen, unzulässig.

In jedem Fall hat der/die ArbeitnehmerIn bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches **Arbeitszeugnis** (§ 630 BGB). Er hat dabei ein Wahlrecht, ob es ein einfaches (Inhalt: ArbeitgeberIn, Art und Dauer der Beschäftigung) oder ein qualifiziertes (zusätzlich: Beurteilung der Führung und Leistungen des Beschäftigten) Zeugnis sein soll.

3. Minijobs, Aufwandsentschädigungen u.a.

Die verschiedenen Beschäftigungsarten werden entsprechend ihrer Dauer bzw. des vereinbarten Lohnes unterschieden, wobei hier insbesondere die jeweiligen Grenzen in bezug auf anfallende Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge getrennt zu prüfen sind.

3.1 Geringfügige Beschäftigungen

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen der Knappschaft Bahn/See (www.minijob-zentrale.de) gemeldet werden.

In der Sozialversicherung werden dabei drei Kategorien der geringfügigen Beschäftigung unterschieden:

- **A) Geringfügige Nebenbeschäftigungen** mit einem Entgelt bis zu 450,00 EURO im Monat.
- **B) Geringfügige Nebenbeschäftigungen in Privathaushalten** mit einem Entgelt bis zu 450,00 EURO im Monat.
- **C) Kurzfristige Beschäftigungen** oder Saisonbeschäftigungen von längstens drei Monaten oder höchstens 70 Arbeitstagen im Jahr. (Grenzen gelten von 2015 bis einschließlich 2018)

ACHTUNG: Es gilt seit 1.1.2013 eine automatische Rentenversicherungspflicht bei Minijobbern in der geringfügigen Nebenbeschäftigung (A).

Eine Befreiung muss extra beantragt werden!

Wenn dies nicht innerhalb von 6 Wochen geschieht, wirkt die Befreiung erst ab dem Kalendermonat des Eingangs des Befreiungsantrags bei der Minijob-Zentrale.

(Eine Ausnahme hiervon bilden Minijob-

ber, die bereits eine Vollrente wegen Alters oder eine Beamtenversorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze beziehen.)

ACHTUNG: ab 2015 gilt auch für den Bereich der Minijobs der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 €, weitere Infos hierzu unter:

<http://www.der-mindestlohn-kommt.de/ml/DE/Startseite/start.html>

Arbeitgeber haben gemäß § 17 Mindestlohngesetz zu beachten, nach dem für alle Minijobber wöchentlich detaillierte Stundenaufzeichnungen zu führen sind.

A) Geringfügige Nebenbeschäftigung und Haupterwerb oder mehrere geringfügige Beschäftigungen

Hier gibt es verschiedene Formen.

A1) Wird eine geringfügige Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, so ist nur der erste Nebenjob für den Beschäftigten abgabenfrei (der Arbeitgeber zahlt eine Pauschale für KV, RV und LSt). Eine zweite geringfügige Beschäftigung ist dann in jedem Fall voll sozialversicherungspflichtig, auch wenn beide geringfügigen Beschäftigungen zusammen genommen 450 EURO/Monat nicht überschreiten.

A2) Liegt keine Hauptbeschäftigung vor, können mehrere geringfügige Beschäftigungen sozialversicherungsfrei sein, solange sie zusammen unter der Grenze von 450 EURO bleiben.

A3) Werden jedoch mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt **und** das Arbeitsentgelt überschreitet die 450,00 EURO-Grenze, unterliegen **sämtliche** Entgelte der Beitragspflicht

(Beachte: 3.2. Gleitzone-Regelung!)

Für Beschäftigte, deren **Arbeitsentgelt** insgesamt regelmäßig 450,00 EURO/ Monat nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber folgende Pauschalbeiträge (Stand 2015) abführen:

- 13% Krankenversicherungspauschale (entfällt bei privat krankenversicherten Minijobbern)
- 18,7% gesetzliche Rentenversicherungspauschale, davon zahlt der Arbeitgeber 15% und der Arbeitnehmer 3,7% (außer es wird eine Befreiung beantragt, dann sind es 15%)
- 2% Pauschale für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag
- 0,7% Umlage U1 (Aufwendungsersatz für Entgeltfortzahlung bei Krankheit) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, ¹
- 0,24% Umlage U2 (Aufwendungsersatz bei Mutterschaft und Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz
- Die Insolvenzgeldumlage beträgt 0,15 Prozent des Arbeitsentgelts.

d.h. für den Arbeitgeber fallen zusätzlich zum gezahlten Lohn insgesamt 31,09 % SV-Pauschale u. Umlagen an (18,09% bei privat krankenversicherten Minijobbern, z.B. Beamten)

Trotz der Krankenversicherungs-/ Rentenversicherungspauschale ist man durch Minijobs nicht krankenversichert.

Die pauschalen Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung werden allerdings dem Rentenkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.

Besteuerung

Bei Verzicht auf die Pauschalbesteuerung sind die 2% vom Arbeitgeber nicht

¹ Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet ist und damit aufgrund der kurzen Dauer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann, sind keine Umlagebeiträge U1 zu entrichten.

zu tragen.

Beispiele zur Versicherungspflicht bei der geringfügigen Beschäftigung:

Arbeitsverhältnis und Bruttogehalt:	Versicherungspflicht des Arbeitnehmers:
A: 240 EURO B: 190 EURO	Das Gesamtgehalt liegt bei 430 EURO, beide Beschäftigungen sind versicherungsfrei.
A: 2500 EURO B: 450 EURO	A: Angestellt, Versicherungspflichtig, da mehr als geringfügig B: Versicherungsfrei, da erster 450-EURO-Job neben der Hauptbeschäftigung.
A: 300 EURO B: 350 EURO	Keine Hauptbeschäftigung. Beide Beschäftigungen sind geringfügig und werden deshalb addiert. Ergebnis: beide Beschäftigungen sind versicherungspflichtig, da sie in der Summe über 450 EURO liegen.
A: 2200 EURO B: 200 EURO C: 250 EURO	A: Versicherungspflichtig, da mehr als geringfügig B: versicherungsfrei als erster geringfügiger Nebenjob C: versicherungspflichtig, da ein weiterer geringfügiger Nebenjob mit der Hauptbeschäftigung addiert wird. Aber: C bleibt frei in der AV.
A: 4000 EURO (Beamter) ² B: 450 EURO	A: Privatversichert, versicherungsfrei in der RV und AV B: Versicherungsfrei. Für den Arbeitgeber kein Pauschalbetrag in der KV weil privat versichert, Pauschalbetrag in der RV, LSt
RV: Rentenversicherung, AV: Arbeitslosenversicherung KV: Krankenversicherung GKV: Gesetzliche Krankenversicherung LSt: Lohnsteuer	

Wie bei Festangestellten können auch von Kleinbetrieben bei 450 EURO-Jobs

² Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der Beamtenbeschäftigung scheidet aus, da § 7 S. 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 S. 1 zweiter Halbsatz SGB VI eine solche Zusammenrechnung nur mit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung vorsieht.

folgende Erstattungsansprüche geltend gemacht werden:

- Aufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz
- Aufwendungen für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz (§14 Abs. 1 MuSchG)
- Aufwendungen für den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz (§11 MuSchG)

Zum Verfahren und der Antragstellung siehe Webseite www.minijobzentrale.de

Flexible Arbeitszeitregelungen bei geringfügiger Beschäftigung

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen haben seit dem 1. Januar 2009 auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer die Möglichkeit ein Arbeitszeitkonto zu führen, entweder in Form von

a) flexiblen Arbeitszeitkonten (Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) oder in Form von

b) Wertguthabenvereinbarungen (Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) im Sinne des Gesetzes.

Beispiel zu a) Ziel ist die flexible Gestaltung der Arbeitszeit bei monatlich gleichbleibender Bezahlung unter Einhaltung der jährlichen Höchstgrenzen der geringfügigen Beschäftigung. Ein AN kann in diesem Rahmen max. für 3 Monate bezahlt freigestellt werden. Das Arbeitszeitkonto ist bis zum Ende des Jahres auszugleichen.

Siehe:

http://dejure.org/gesetze/SGB_IV/7b.html

Soweit demnach in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stundenlohnanspruch und schwanken-

der Arbeitszeit über eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR nicht übersteigen (bei durchgehender Beschäftigung 5.400 EUR im Jahr).

Die Wertguthabenvereinbarung ist dabei an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Der Aufbau eines Wertguthabens muss schriftlich vereinbart werden.
- Die Vereinbarung darf nicht nur das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen.
- Das Arbeitsentgelt, das ins Wertguthaben eingebracht wird, muss für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit entnommen werden.
- Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitszeit erzielt werden.
- Das fällige Arbeitsentgelt darf insgesamt 450 EURO monatlich nicht übersteigen.

Vorsicht: Rückwirkende Versicherungspflicht ist möglich

Arbeitgeber können nachträglich zur Zahlung von Pflichtbeiträgen verpflichtet werden, wenn sie bei Einstellung eines geringfügig Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären. Diese Möglichkeit besteht aufgrund einer Klarstellung im Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl I S. 2933).

Ein Recht seitens des Arbeitgebers, die von ihm nachzuzahlenden Beiträge vom Verdienst des Arbeitnehmers einzubehalten besteht nicht.

Um dieser nachträglichen Zahlung vor-

zubeugen, sollte der Arbeitgeber durch einen Personalfragebogen beim Arbeitnehmer bestehende Beschäftigungsverhältnisse erfragen und vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen lassen, dass er die Aufnahme weiterer Beschäftigungen umgehend anzeigt.

B) Geringfügige Nebenbeschäftigungen in Privathaushalten sind für Projekte/Vereine nicht relevant, da sie nicht als Privathaushalte gelten.

C) Die kurzfristige Aushilfe

Es sind hier zwei unterschiedliche Grenzen für die Pauschalierung der Lohnsteuer sowie der Sozialversicherung zu beachten.

Grenzen für die Lohnsteuerpauschalierung (§ 40a Abs. 1 EStG)

Die kurzfristige Beschäftigung darf nur gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt werden. Die Dauer von 18 zusammenhängenden Tagen darf nicht überschritten werden. Der Arbeitslohn darf seit 2015 durchschnittlich 68 EURO/Tag nicht überschreiten (diese Grenzen spielen keine Rolle, wenn der Einsatz des/der ArbeitnehmerIn zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt erforderlich wird - z.B. bei Krankheitsvertretung).

Es darf jedoch durchschnittlich nicht mehr als 12,00 EURO/Std. gezahlt werden. (§ 40a Abs.4 EStG)

Der pauschale Steuersatz für die Lohnsteuer beträgt in diesem Falle 25% plus Kirchensteuer plus Solidaritätszuschlag, beide Steuerarten müssen vom AG abgeführt werden.

Im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns kommt es **ab 2015 zu einer befristeten Ausweitung (bis**

12.2018) der kurzfristigen Beschäftigung. Für die Dauer von vier Jahren wird die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung von 50 auf 70 Tage bzw. 3 statt 2 Monate ausgeweitet.

Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit (§ 8 SGB IV)

Die zeitlichen Grenzen betragen (ab 2015 bis 2018):

max. **70** Arbeitstage – inkl. Urlaubstage! (bei regelmäßig weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche) oder 3 Monate (mind. 5 Tage/Woche) jeweils innerhalb von 12 Monaten.

Die kurzfristigen Arbeitsperioden können dabei auch über einen längeren Zeitraum verteilt werden.

Die Aushilfe muß von vornherein befristet oder in ihrer Eigenart beschränkt sein. Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. *Berufsmäßigkeit* heißt, daß sie für den/die ArbeitnehmerIn von wirtschaftlicher Bedeutung ist. Auch hier gilt: Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag von 5,5 % auf die Höhe der abzuführenden Lohnsteuer ist an das Finanzamt abzuführen.

Beispiele für *Berufsmäßigkeit*:

- der Arbeitnehmer ist als arbeitssuchend geführt (ALG-I- und ALG-II-Empfänger)
- Beschäftigung während der Elternzeit oder unbezahltem Urlaub
- wenn der Arbeitnehmer das Geld für seinen Lebensunterhalt benötigt
- wenn der Arbeitnehmer Schulabgänger ist, der vor der Berufsausbildung jobt.

Verfahren

Alle geringfügigen Arbeitsverhältnisse müssen wie andere Arbeitsverhältnisse auch der Sozialversicherung (Minijobzentrale) gemeldet werden. D.h. auch geringfügige Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 450,00

EURO werden in das normale Meldeverfahren einbezogen. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen An- und Abmeldungen zu erledigen.

Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens drei Monaten oder höchstens 70 Arbeitstagen im Jahr (2015-2018) sind keine Unterbrechungsmeldungen und Jahresmeldungen abzugeben.

(AE = monatliches Arbeitsentgelt des Beschäftigungsverhältnisses, Faktor F für die Gleitzone = 0,7585 seit 1.1.2015)

Ein Midijob kann für Beschäftigte interessant sein, die z.B. noch Beitragsjahre für die Rente benötigen, hier müsste die Vergütung von 450 € einfach um 1 Cent erhöht werden. Ebenso wären sie dann kranken- und arbeitslosenversichert.

3.2 Gleitzone/„Midijob“

Wurde ein Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2012 aufgenommen, liegt die Gleitzone für die versicherungspflichtige Tätigkeit zwischen 450,01 und 850,00 EURO.

Hier, gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Aroversicherung. Die Meldungen von Beschäftigungen in der Gleitzone sind besonders zu kennzeichnen. Die Gleitzone-Regelung hat zur Folge, dass der Beschäftigte einen geringeren Arbeitnehmeranteil an der Sozialversicherung zu leisten hat.

Für Beschäftigungsverhältnisse, die bereits am 31.12.2012 bestanden haben, gelten Bestandsschutzregelungen, die aber zum 31.12.2014 ausgelaufen sind.

Deshalb gilt ab 1.1.2015: Liegt das Entgelt des Arbeitnehmers auch ab 2015 nicht höher als 450 EURO im Monat, muss die Beschäftigung zum Ende des Jahres 2014 abgemeldet und zum Jahresbeginn 2015 bei der Minijob-Zentrale als geringfügige Beschäftigung angemeldet werden.

Die ab dem Kalenderjahr 2015 anzuwendende Formel lautet:

beitragspflichtige	Einnahme	=
$F \cdot 450 + \left(\frac{850}{850 - 450} \right) \cdot \left(\frac{450}{850 - 450} \right) \cdot F \cdot (AE - 450)$		

3.3 Steuerfreie Aufwandspauschalen

Übungsleiterpauschale

Im gemeinnützigen Bereich sind Vergütungen für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten steuerfrei (§ 3 Nr. 26 EStG), dies ist auch unter dem Namen **steuerfreie pauschale Aufwandsentschädigung /Übungsleiterfreibetrag** bekannt.

Nebentätigkeit heißt, daß es keine Tätigkeit ist, aus der hauptsächlich der Lebensunterhalt bestritten wird. Laut einem Urteil des BFH vom 30.03.1990 (VI R 188/87) ist eine Nebentätigkeit dann gegeben, wenn sie nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt.

Es muß hierbei eine Tätigkeit zur Förderung gemeinnütziger oder kirchlicher Zwecke im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts (z.B. Universität, IHK, Bund, Länder) oder von gemeinnützigen Körperschaften (z.B. gemeinnütziger Verein, Volkshochschule) ausgeübt werden. Es sind Tätigkeiten mit pädagogischer Ausrichtung.

Begünstigte Tätigkeiten sind

z.B. Altenbetreuung, Behindertenpflege, Leitung einer Arbeitsgemeinschaft, Chorleitung, Dirigieren, Jugendgruppenleitung, Jugendwart, Kinder- und Krankenbetreuung, Lehrtätigkeit, Mannschaftsbetreuung, Mentortätigkeit, Mütterberatung, Pferdetraining, Prüfungsausschußtätigkeit, ÜbungsleiterInnen, Ausbildung, SchwimmlehrerIn, TrainerIn, Vortragstätigkeit.

Nicht begünstigt ist die Tätigkeit

z.B. als Beitragskassiererin, Platzwart, Gerätewart, HausmeisterIn, Putzfrau/mann, Vorstandsmitglied

Die Zahlung von Aufwandsentschädi-

gungen ist bis zu dem Jahresbetrag von 2.400,00 EURO (2.100,00 EURO bis 2012) steuer- und abgabenfrei; dieser pauschale Freibetrag ist unabhängig davon, ob eine Arbeitnehmerstellung oder eine selbstständige Tätigkeit im Sinne des Einkommensteuergesetzes vorliegt.

Zusätzlich zur Übungsleiterpauschale von 2.400 EURO können weitere Zahlungen steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden, so insbesondere:

- Aufwandersatz aus öffentlichen Kassen (§3 Nr.12 EStG),
- Erstattung von Reisekosten zu auswärtigen Auftritten, Spielen und Einsätzen (§3 Nr.16 EStG) - zu den Reisekosten gehören insbesondere die Fahrtkosten, Verpflegungspauschbeträge, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten, etwa Parkgebühren und Unfallschaden und
- sonstige steuerfreie Zuwendungen wie Sachbezüge (z.B. Gutscheine) von monatlich bis zur Steuerfreigrenze von maximal 44 EURO. (§ 8 Abs. 2 EStG)

Im Falle, daß die nachzuweisenden Werbungskosten über dem Pauschbetrag liegen, ist es von Vorteil nicht den Pauschbetrag in Anspruch zu nehmen, sondern die tatsächlichen Werbungskosten zu belegen.

Ehrenamtspauschale

Seit 2013 gibt es die sogenannte Ehrenamtspauschale in Höhe von bis zu 720,00 EURO/Jahr (bis 2012 500,00 EURO) für Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich des Vereins.

Im Gegensatz zur Übungsleiterpauschale müssen diese Tätigkeiten nicht unmittelbar zur Zweckverwirklichung dienen, d.h. diese Pauschale ist anwendbar z.B. auf Vorstands- oder Verwaltungstätigkeiten.

Soll diese Pauschale an den Vorstand

gezahlt werden, muss die Satzung die Möglichkeit einer Pauschalzahlung beinhalten.

WICHTIG: Bei beiden Pauschalen sollten schriftliche Vereinbarungen über die Zahlungsbedingungen getroffen werden. U.a. ist es ratsam, sich von diesen Beschäftigten schriftlich bestätigen zu lassen, dass sie für die zu zahlenden Abgaben der Vergütung selbst verantwortlich sind, falls sie die Freibeträge überschreiten sollten (z.B. durch Tätigkeit im gleichen Jahr bei anderen Vereinen).

Auch Nebentätigkeiten nach §3 Nr.26 können **Arbeitnehmerstatus** haben und damit z.B. Kündigungsschutz erhalten. Wichtige Aspekte sind dabei z.B. die Einbindung in das Unternehmen, das Weisungsrecht des Arbeitgebers, das unternehmerische Risiko. Dies geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 7. September 2006 hervor (AZ: 8 Sa 19/06).

Kombination mit 450 EUR-Job

Obige Pauschalen können auch mit einer geringfügigen Beschäftigung kombiniert werden.

Beispiel:

Eine Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit bei einer gemeinnützigen Körperschaft aus. Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 575 EURO.

Vom Arbeitsentgelt wird als Aufwandsentschädigung monatlich ein Betrag von 200 EURO in Abzug gebracht. Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt somit 575 EURO minus 200 EURO = 375 EURO. Es handelt sich um einen versicherungsfreien 450-EURO -Minijob, weil das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des monatlichen Abzugsbetrags von 200 EURO als Aufwandsentschädigung die 450-EURO-Grenze nicht übersteigt.

ArbeitslosengeldII-Empfänger

Erhält ein Bezieher von AlgII eine Pauschale nach §3 Nr.26/26a EStG, so sind diese Ehrenamtseinkünfte bis 200 EUR monatlich anrechnungsfrei. Grundlage hierfür ist ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.10.2014 – B 14 AS 61/13 R.

3.4 Betriebsveranstaltungen/ Aufmerksamkeiten

Die Freigrenze für Aufmerksamkeiten für MitarbeiterInnen anlässlich eines persönlichen Ereignisses (Geburtstagsgeschenk, Arbeitsessen, Hochzeitsgeschenk u.ä.) wurde 2015 von 40 auf 60 EURO erhöht – diese Freigrenze gilt nur für Sachzuwendungen. (*LStÄR 2015*)

Bei Betriebsveranstaltungen anlässlich von Betriebsjubiläen, Neueinstellung oder Ausscheiden eines Mitarbeiters, Weihnachtsfeiern o.ä. wird ab 2015 ein Freibetrag von jährlich 110 EURO angewandt, bisher handelte es sich um eine Freigrenze (d.h. bei Überschreitung wurde der gesamte Betrag zum lohnwertem Vorteil).

4. Besondere Beschäftigungsgruppen

Mehrere Beschäftigungsgruppen genießen einen besonderen Status hinsichtlich ihrer Berücksichtigung bezüglich der Lohn- und Kirchensteuer und der Sozialversicherungspflicht.

4.1. Beschäftigung von StudentInnen/ PraktikantInnen

Um Kosten zu sparen, werden auch bei Vereinen gerne StudentInnen oder PraktikantInnen eingesetzt. Das hat den Vorteil, dass weniger Sozialversicherungsabgaben anfallen.

PraktikantInnen unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht, wenn das Praktikum **verpflichtender** Bestandteil des Studiums ist und **während** des Studiums absolviert wird (Pflichtpraktikum).

Werden bezahlte Pflichtpraktika **vor** und **nach** dem Studium abgeleistet, besteht die übliche Versicherungspflicht, weil dies als Berufsausbildung zählt.

Wenn kein Entgelt gezahlt wird, besteht lediglich Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. In diesem Fall ist von einem fiktiven Entgelt von 1% der Bezugsgröße bezüglich der Bemessungsgrundlage der Renten- und Arbeitslosenversicherung auszugehen, d.h. 28,35 EURO/Monat West (24,15 Ost) auszugehen (Stand 2015).

Bei **Studenten ausländischer Universitäten**, die ein Pflichtpraktikum ableisten, besteht bei einem unbezahlten Praktikum keine Sozialversicherungspflicht. Bei bezahlten Praktika, gelten die gleichen Regeln wie bei Studenten deutscher Universitäten.

Für **sonstigen Studenten** gilt eine Rentenversicherungspflicht, falls die Obergrenzen einer geringfügigen Beschäftigung überschritten werden.

Was die Lohnsteuer betrifft, wird häufig „brutto für netto“ ausgehandelt, da über die Einkommensteuerveranlagung die meisten StudentInnen die vom Arbeitgeber abgeführte Lohnsteuer wieder rückerstattet bekommen.

Beispiel:

Es wird mit den StudentInnen ein Stundenlohn von 12,00 EURO brutto vereinbart, ausgezahlt werden nur 11,00 EURO netto, die abgeführte Lohnsteuer 1,00 EURO/Stunde bekommt der/die StudentIn über den Lohnsteuerjahresausgleich wieder vom Finanzamt erstattet.

Bei der Beschäftigung von StudentInnen besteht Versicherungsfreiheit (in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung), wenn

a) die Beschäftigung 20 Std. während der Woche nicht überschreitet. Die Verdiensthöhe spielt keine Rolle. Wenn die Arbeit den Anforderungen des Studiums angepaßt ist, können die 20 Stunden/Woche auch überschritten werden (z.B. Wochenend- oder Nachtarbeit) oder

b) die Beschäftigung während den Semesterferien ausgeübt wird. Hier gibt es weder Einkommens- noch Arbeitszeitgrenzen.

Wurden innerhalb eines Jahres an insgesamt mehr als 26 Wochen Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden ausgeübt, geht der Status „Student“ verloren und sie werden voll sozialversicherungspflichtig.

Bei sonstigen Praktika kann (seit 2015) der **Mindestlohn** (8,50EURO/Std.) verpflichtend sein.

Ausnahmen: Schul- und Pflichtpraktika, Praktika bis 3 Monaten Dauer. (s.a. Kapitel zum Mindestlohn)

Werden TeilnehmerInnen **dualer Studiengänge** gegen Entgelt beschäftigt, besteht seit 2012 die volle Sozialversicherungspflicht.

Für alle Praktika (freiwillig, verpflichtend, bezahlt, unbezahlt) gilt, dass ein schriftlicher Vertrag verpflichtend ist (mit Inhalten, Zielen, Vergütung, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüchen, Zeugnisausstellung).

4.2. Beschäftigung von SchülerInnen

SchülerInnen, die ein Arbeitsentgelt erhalten, sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

Ausnahmen gelten für Schüler und Jugendliche aber dann, wenn es sich um geringfügige oder kurzfristige Beschäftigungen handelt:

- a) z.B. nur in Ferien (max. 20Tage/Jahr) oder
- b) weniger als 15 Stunden/Woche arbeiten und dabei die Entlohnung 450 EURO/Monat nicht überschreitet.

Sogenannte Schnupperwochen oder Praktika im Rahmen des Besuchs von Regelschulen, Fach- und Fachoberschulen sind sozialversicherungsfrei, die Jugendlichen sind dabei über ihre Schule unfallversichert.

StudentInnen und SchülerInnen können auch selbständig tätig sein, insbesondere wenn die Tätigkeiten den entsprechenden Kriterien (vgl. 1.2) genügen.

In diesem Fall muß der/die ArbeitgeberIn weder die Sozialversicherung noch die Lohnsteuer einbehalten und abführen. Die Versteuerung der Einkünfte aus gewerblicher oder selbständiger Tätigkeit hat der/die StudentIn/SchülerIn selbst zu tragen.

Bei einer begünstigten Nebentätigkeit (vgl. 3.2) kann ein Betrag von bis zu 2.400 EURO als pauschale Aufwandsentschädigung steuerfrei ausgezahlt werden.

Regelung zur Kinderarbeit

Es besteht ein grundsätzliches Verbot der Kinderarbeit. *Kind* ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist; *Jugendliche* sind die 15 bis 18 Jahre alten Personen. Für Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten die Vorschriften für Kinder.

Kinder über 13 Jahre dürfen

- (1) durch Personensorgeberechtigte in der Landwirtschaft bis zu drei Stunden täglich;
- (2) mit Einwilligung der Personensorge-

berechtigten bei der Ernte bis zu drei Stunden werktäglich, mit dem Austragen von Zeitungen und Zeitschriften bis zu zwei Stunden werktäglich und mit Handreichungen beim Sport bis zu zwei Stunden täglich, soweit die Beschäftigung leicht ist, beschäftigt werden.

Nicht jedoch zwischen 18 und 8 Uhr, vor dem Schulunterricht oder während des Schulunterrichts.

Gesetzliche Grundlage ist u.a. das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

4.3. Beschäftigung von Auszubildenden

Ausbildungsverträge müssen, wie andere Arbeitsverträge auch, schriftlich abgeschlossen werden. Insbesondere sind Verbote und Gebote in bezug auf die Arbeitsbedingungen zu beachten (Jugendarbeitsschutzgesetz). Informationen hierzu sind bei den Handels- und Handwerkskammern zu erfahren.

Auszubildende sind unabhängig von der Vergütungshöhe versicherungspflichtig im Rahmen der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Bis 325€ zahlt der Arbeitgeber den Gesamtbetrag der Sozialversicherung.

4.4. Beschäftigung von RentnerInnen

Wenn RentnerInnen einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, bei der es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt, werden sie versicherungspflichtig. Das heißt, sie müssen Abgaben an die Sozialversicherung entrichten. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach der Rentenart.

Die Hinzuverdienstgrenzen für beschäftigte Rentner orientieren sich seit dem Jahr 2008 grundsätzlich nicht mehr am aktuellen Rentenwert, sondern an der monatlichen Bezugsgröße. Daher ändern sich die Grenzwerte jetzt grund-

sätzlich immer zum 1. Januar eines Jahres.

Bei Beziehern einer Vollrente beträgt die Zuverdienstgrenze aktuell 450,00 €.

a) BezieherInnen einer Vollrente

- sind krankenversicherungspflichtig
- bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung (AV) ist nur der Arbeitgeberanteil zu zahlen

b) BezieherInnen einer Vollrente, die jünger als 65 Jahre sind

- sind kranken- und arbeitslosenversicherungspflichtig
- bei der Rentenversicherung ist nur der Arbeitgeberanteil zu zahlen

c) BezieherInnen einer Teilrente

- sämtliche Sozialversicherungsbeiträge sind abzuführen (AV-Beitrag nur bis Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente)

d) BerufsunfähigkeitsrentnerInnen

- sämtliche Sozialversicherungsbeiträge sind abzuführen (AV-Beitrag entfällt, wenn Person auf Dauer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht)

e) ErwerbsunfähigkeitsrentnerInnen

- müssen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, bei KV ermäßigter Satz, aber keine AV-Beitrag zu entrichten.

Für *pensionierte Beamte* gelten Sonderregelungen. Detaillierte Angaben zu Fragen bezüglich der Beschäftigung von RentnerInnen erteilen die zuständigen Rentenversicherer bzw. deren Beratungsstellen.

Siehe: www.deutsche-rentenversicherung.de

4.5. Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Der Bundesfreiwilligendienst soll den Zivildienst ersetzen und erfreut sich großer Beliebtheit. „Der Bundesfreiwilligendienst ist ein Angebot an Frauen und Männer jeden Alters, sich außerhalb von Beruf und Schule für das All-

gemeinwohl zu engagieren – im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich oder im Bereich des Sports, der Integration sowie im Zivil- und Katastrophenschutz.“ (siehe [Webseite des BFD](#)) Normalerweise dauert der BFD ein Jahr, mindestens jedoch sechs Monate und maximal 2 Jahre. Der Antrag auf Anerkennung von Einsatzstellen und -plätzen im Bundesfreiwilligendienst ist beim Bundesamt zu stellen.

TeilnehmerInnen werden nach dem BFD-Gesetz so behandelt wie Beschäftigte oder Auszubildende, d. h., sie sind während ihrer freiwilligen Dienstzeit Mitglied in der gesetzlichen Renten-, Unfall-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Als Berechnungsgrundlage dient das Taschengeld und der Wert der Sachbezüge (Unterkunft, Verpflegung) bzw. der hierfür gezahlten Ersatzleistung. Die gesamten Beiträge werden von der Einsatzstelle gezahlt.

Im BFD erhalten die Einsatzstellen für jüngere, kindergeldberechtigte Freiwillige eine Kostenerstattung von bis zu 250,00 EURO pro Monat und für ältere, nicht kindergeldberechtigte Freiwillige, ab 25 Jahren, eine Erstattung von bis zu 350,00 EURO pro Monat. Die Kosten für Sachleistungen (Verpflegung, Unterkunft u.ä.) sowie für eigene Verwaltung etc. trägt in jedem Falle die Einsatzstelle.

Beispielrechnung:

300,00 € Taschengeld - erstattungsfähig
200,00 € Sachleistungen (Verpflegung/ Unterkunft) - nicht erstattungsfähig
200,00 € Sozialversicherung (40% von 500,- EURO) - erstattungsfähig
Von den Gesamtkosten von 700,00 € werden 250,00 bzw. 350,00 € erstattet.

Die Einsatzstelle hätte Kosten in Höhe von 350 bzw. 450 € zu tragen.

Weitere Infos unter:

<http://www.bundesfreiwilligendienst.de>

5. Sonderfall: Vorstand oder Vereinsmitglied gleichzeitig ArbeitnehmerIn

Die sich aus § 55 AO ergebende Begrenzung von Vereinsfunktionen kommt nur bei sehr kleinen Organisationen zum tragen. Insgesamt ist festzustellen, daß die Rechtsordnung nicht generell die Betätigung hauptamtlicher MitarbeiterInnen als Vereins- oder Vorstandsmitglied verbietet. Das heißt, dass hauptamtliche MitarbeiterInnen eines Vereins auch gleichzeitig Vorstand desselben Vereins sein dürfen. Allerdings muss eine Bezahlung in der Satzung ausdrücklich erlaubt sein.

Problematisch kann es bei so genannten „Insich-Geschäften“ werden, z.B., wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein und dieselbe Person sind und einen Arbeitsvertrag geschlossen werden soll, dies ist nach § 181 BGB verboten.

6. Gesetzliche Unfallversicherung der Berufsgenossenschaften (SGB VII)

Es besteht eine gesetzliche Pflicht der Unfallversicherung, die für sämtliche arbeitnehmerartige (u. -ähnliche) Versicherungsverhältnisse gilt (z.B. auch PraktikantInnen, geringfügig Beschäftigte, TN von Qualifizierungsmaßnahmen); die Zuständigkeit liegt bei der jeweiligen Berufsgenossenschaft.

Beitragspflichtig ist allein der/die UnternehmerIn. Jede/r UnternehmerIn (auch Vereine) ist verpflichtet, die Eröffnung eines Betriebes bei der zuständigen Berufsgenossenschaft binnen einer Woche anzumelden (§ 192 SGB VII).

Der Schutz bzw. die Leistungspflicht der Unfallversicherung für **Arbeitsunfall, Wegeunfall u. Berufskrankheit** bestehen ohne Rücksicht auf Alter, Staatsan-

gehörigkeit, Einkommenshöhe und ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine Tätigkeit im öffentlichen oder privaten Dienst, um eine ständige oder vorübergehende Beschäftigung handelt. Die Absicherung im ehrenamtlichen Bereich hängt von der zuständigen Berufsgenossenschaft ab.

Der Schutz der Unfallversicherung ist nicht davon abhängig, ob der/die UnternehmerIn ihrer Melde- und Beitragspflicht ordnungsgemäß nachgekommen ist oder der Versicherungsträger erst durch den Unfall von der Existenz des Unternehmens erfährt.

Die notwendigen Beiträge einschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Rücklage sind vom Unternehmen nach dem sogenannten Umlagesoll aufzubringen.

Die Beitragshöhe richtet sich nach der Zahl der Versicherten, der gezahlten Arbeitsentgelte und der Gefahrentarifzuordnung.

Im Schadensfall ist die Berufsgenossenschaft binnen drei Tagen zu benachrichtigen.

Falls die zuständige Berufsgenossenschaft unklar ist, genügt es, sich bei einer der unten angegebenen Berufsgenossenschaften zu erkundigen. Aufzeichnungen über die Beiträge zur Berufsgenossenschaft sind fünf Jahre aufzubewahren. Bei Bildungseinrichtungen sind auch für die Kursteilnehmer Beiträge abzuführen.

Exkurs Versicherung Ehrenamtlicher

Welche Ehrenamtliche gesetzlich abgesichert sind, hängt von der Zuständigkeit der Berufsgenossenschaft bzw. dem Tätigkeitsbereich des Vereins ab.

Wer sich im Bereich Gesundheit oder Wohlfahrt ehrenamtlich engagiert, also in den Zuständigkeitsbereich der **Berufsgenossenschaft für Gesundheits-**

dienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

fällt, ist per Gesetz kostenfrei unfallversichert - im Gegensatz zu Ehrenamtlichen in anderen Bereichen, die nicht gesetzlich versichert sind.

Sport- oder kulturelle Vereine sind fallen beispielsweise in den Verantwortungsbereich der **Verwaltungsberufsgenossenschaft**.

Hier gilt: Wer im Auftrag des Vereins, für den er sich ehrenamtlich engagiert, beschäftigungsähnlich tätig ist (z.B. Übungsleiter), ist auch versichert.

Ausnahme: Vorstandsmitglieder und andere Ehrenamtsträger (z.B. Platzwart) von Vereinen sind nicht automatisch gesetzlich unfallversichert. Ebenso gilt dies für ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen der Mitgliederpflichten bzw. für Tätigkeiten des „laufenden Vereinsbetriebs“ (nach [§ 2 Abs. 2 SGB VII](#)).

Gewählte Ehrenamtsträger gemeinnütziger Vereine können sich freiwillig bei der VBG versichern. Der Beitrag beträgt ab 1.1.2015 pro Ehrenamt 3,00 EURO pro Person pro Jahr.

Siehe auch: www.vbg.de/ehrenamt

1996 ist das **Arbeitsschutzgesetz** in Kraft getreten. In diesem Gesetz werden die Grundpflichten im betrieblichen Arbeitsschutz geregelt und damit die EG-Einzelrichtlinien umgesetzt.

Die Sicherheitsanforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen wurden auf die nichtgewerblichen Tätigkeitsbereiche ausgedehnt, d.h. daß auch kleinere Einrichtungen Ihre Arbeitsplätze auf die Arbeitssicherheit hin überprüfen lassen müssen.

Nach der Fusion der beiden Spitzenverbände von Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallversicherungsträgern wurde die Systematik der Vorschriften 2014 grundlegend überarbeitet.

Unter der Webseite des Spitzenverbandes www.dguv.de sind entsprechende Informationen abrufbar.

Zur Umsetzung des gesetzlichen Präventionsauftrages Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen, hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Fachbereiche für die einzelnen Branchen eingerichtet.

Je nach Beschäftigtenzahl und Branche ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten der Betreuung, z.B.:

- Regelbetreuung in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten
- Regelbetreuung in Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten
- Unternehmermodell – mit weniger als 30 beziehungsweise 50 Beschäftigten

„Das Werkzeug, um den Arbeitsschutz in die Arbeitsabläufe eigenverantwortlich zu integrieren, ist für den Unternehmer nach der DGUV Vorschrift 2 die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung).“

Hierbei wird der Unternehmer bzw. Vereinsvorstand unterstützt durch die zuständige Berufsgenossenschaft und etwaige Sicherheitsbeauftragte, so bereits vorhanden.

Unternehmer sollen mithilfe der Gefährdungsbeurteilung beschreiben können, wo der Bedarf an Unterstützung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit liegt.

Nähere Auskünfte erteilen die Berufsgenossenschaften.

Die Adresse der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft lautet: Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg www.vbg.de

Die Adresse der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) lautet: Pappelallee 33-37, 22089 Hamburg.
www.bgw-online.de

7. Personalakten und betrieblicher Datenschutz

Einsichtnahmerecht

Zugriffskontrolle

Datenschutzbeauftragte

Der Begriff der Personalakte ist gesetzlich nicht definiert. Gesetzliche Vorgaben finden sich vorrangig im Arbeitsrecht, wozu auch Arbeitsvertrags- und Arbeitsverhältnisrecht, Tarif- und Streikrecht und Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht gehören. Im Allgemeinen sind Personalakten im materiellen Sinne alle Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines/einer ArbeitnehmerIn betreffen.

Dazu gehören:

- Arbeitsvertrag
- Bewerbungsunterlagen
- Notizen im Zusammenhang mit dem Bewerbungsgespräch, Berufsbildung und Leistungsnachweisen
- Unterlagen des Werkschutzes,
- mit dem/der ArbeitnehmerIn abgesprochene ärztliche Gutachten,
- Abmahnungen und ähnliches.

Nicht zu den Personalakten gehören die dem/der ArbeitgeberIn nicht zugänglichen Unterlagen des Betriebsarztes. Die äußere Form der Personalakte spielt keine Rolle. Sie kann in unterschiedlichen Teilen an verschiedenen Stellen im Betrieb (Lohnbuchhaltung, Personalab-

teilung) geführt werden. Allerdings ist es dem/der ArbeitgeberIn untersagt, dem/der ArbeitnehmerIn nicht bekannte oder nicht zugängliche Personalakten zu führen.

➤ **Einsichtnahmerecht**

Das Recht auf Einsichtnahme des/der ArbeitnehmerIn in die über ihn/sie geführten Personalakten ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), den entsprechenden Tarifverträgen und auch den für die kirchlichen Einrichtungen geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Unter Wahrung der betrieblichen Interessen (Dienststunden, in angemessenen Abständen) kann der/die ArbeitnehmerIn ihr Recht auf Einsicht in die Personalakte jederzeit ausüben. Einsichtnahme bedeutet auch die Befugnis, Abschriften zu machen bzw. kostenlose Ablichtungen zu erhalten.

➤ **Zugriffskontrolle**

Der/die ArbeitgeberIn hat die Personalakten vor dem Zugriff und der Einsichtnahme Dritter zu bewahren, (Grundsatz der Vertraulichkeit!). Dies gilt insbesondere für Angaben zum Gesundheitszustand des/der ArbeitnehmerIn (BGB, § 611 Persönlichkeitsrecht).

Bei Verletzung dieser Verpflichtung liegt regelmäßig ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht vor, was eventuelle Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldforderungen nach sich ziehen kann.

Erlaubt sind Auskünfte, die die Leistung und das Verhalten des/der ArbeitnehmerIn betreffen, aber nur in Form von Auskünften, nicht durch Weitergabe der Akten. Darüber hinaus hat der/die ArbeitgeberIn den Kreis der mit Personalakten befaßten MitarbeiterInnen möglichst eng zu halten.

➤ **Datenschutzbeauftragte**

¹Öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, haben einen Beauftragten für den Datenschutz schriftlich zu bestellen. ²Nicht öffentliche Stellen sind hierzu spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme ihrer Tätigkeit verpflichtet. ³Das Gleiche gilt, wenn personenbezogene Daten auf andere Weise erhoben, verarbeitet oder genutzt werden und damit in der Regel mindestens 20 Personen beschäftigt sind. ⁴Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für die nichtöffentlichen Stellen, die in der Regel höchstens neun Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen. (aus § 4f Bundesdatenschutzgesetz)

Für die Zählung der Mitarbeiter ist es unerheblich, ob sie ehren- oder hauptamtlich, bzw. bezahlt oder unbezahlt beschäftigt sind.

8. Betriebsrat

Nach § 1 BetrVG können in Betrieben mit in der Regel fünf ständigen wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Der Betriebsrat darf selbst entscheiden, welche Mitglieder er zu welchen Sitzungen und dergleichen entsendet. Allerdings muß er dabei die Belange des Betriebes insoweit berücksichtigen, als die betrieblichen Störungen ein notwendiges Minimum nicht überschreiten dürfen.

Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, wenn sie an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, die unmittelbar Kenntnisse vermitteln, die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlich sind.

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der AG (§ 40 BetrVG). Der AG muss auch in erforder-

lichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung stellen, damit die laufende Geschäftsführung des Betriebsrates gewährleistet ist. Der Betriebsrat hat dabei den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Mitglieder des Betriebsrats unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG).

Die **Beteiligung** des Betriebsrates kann in verschiedene Mitwirkungsstufen unterteilt werden:

- Mitbestimmung (z.B. §§ 87,91 BetrVG)
- Eingeschränktes Zustimmungs-/Verweigerungsrecht (z.B. § 99 BetrVG)
- Beratung (z.B. §§ 90,96 BetrVG)
- Anhörung (z.B. §102 BetrVG)
- Unterrichtung (z.B. §105 BetrVG)

[Betriebsverfassungsgesetz-Link](#)

9. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Arbeitgeber muss die "erforderlichen" Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen treffen.

Relevante Bereiche sind: Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche, Antwortschreiben, Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Abmahnungen und Kündigungen, Zeugnisse, Gehalt, Gratifikationen, Aus- und Weiterbildung, Urlaubsregelungen, etc.

Weitere Infos unter:

Eine Ungleichbehandlung kann rechters sein, wenn diese auf einem sachlichen Grund beruht. Zum Beispiel, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingun-

gen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist – Beisp.: Beratungstätigkeit in einem Frauenhaus. Ein sachlicher Grund für eine Nichteinstellung können auch mangelnde Deutschkenntnisse sein, wenn diese für die Tätigkeit wichtig sind, auch wenn dadurch i.d.R. Migranten benachteiligt werden.

Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, gegen Beschäftigte, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, geeignete, Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen.

Für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gilt die Frist von zwei Monaten.

Weitere Infos unter:

<http://www.agg-ratgeber.de/>

10. Mindestlohn

Seit 1.1.2015 gilt der Mindestlohn von 8,50/Std., dieser gilt auch für den Bereich der Minijobs. Grundlage ist das Mindestlohngesetz (MiLoG). Ausnahmen und Übergangsfristen gelten allerdings für bestimmte Branchen (z.B. Fleischindustrie, Friseurhandwerk).

Nicht zum Mindestlohn gehören Sonntags-, Feiertags und Nachtzuschläge oder Bonuszahlungen. Werden Vergütungsbestandteile, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld jährlich ausgezahlt, gehören diese ebenfalls nicht zum Mindestlohn.

Sofern trotz Mindestlohnpflicht weniger gezahlt werden sollte, sind die Beiträge der Sozialversicherung auf der Basis des Mindestlohns zu zahlen.

Ab 2017 soll die Höhe des Mindestlohns alle zwei Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Der Mindestlohn gilt nicht bei

- Minderjährigen unter 18 Jahren oh-

ne abgeschlossene Berufsausbildung,

- Auszubildenden
- Schul- und Pflichtpraktikanten (im Rahmen ihres Studiums),
- Sonstigen Praktikanten, d.h. Menschen, die ein freiwilliges Praktikum vor einer Ausbildung/Studium machen für den Zeitraum von bis zu drei Monaten.
- Langzeitarbeitslosen (mind. 1 Jahr arbeitslos gemeldet), diese haben erst nach einem halben Jahr Anspruch auf den Mindestlohn.
- der Zahlung von Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen, weil es sich hier nicht um ein sozialversicherungspflichtiges Entgelt handelt.

Auftraggeber von Dienst- bzw. Werkleistungen, die Subunternehmer einsetzen, haften nach §13 MiLoG, wenn diese keinen Mindestlohn zahlen.

Hier ist eine sorgfältige Auswahl des Vertragspartners wichtig.

Bei Minijobs und in bestimmten Branchen (z.B. Gastgewerbe, Gebäudereinigung) ist der Arbeitgeber verpflichtet für jeden Arbeitnehmer wöchentlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten festzuhalten. Diese Unterlagen müssen mindestens 4 Jahre für Sozialversicherungsprüfungen aufbewahrt werden.

Abkürzungsverzeichnis

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
Abs.	Absatz
AG	ArbeitgeberIn
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AN	ArbeitnehmerIn
AO	Abgabenordnung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AV	Arbeitslosenversicherung
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BSG	Bundessozialgericht
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.
ESt	Einkommensteuer
EStG	Einkommensteuergesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KiSt	Kirchensteuer
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KSV	Künstlersozialversicherung
KV	Krankenversicherung
LSt	Lohnsteuer
LStDV	Lohnsteuerdurchführungsverordnung
LFZG	Lohnfortzahlungsgesetz
MiLoG	Mindestlohngesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PV	Pflegeversicherung
RV	Rentenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch
SV	Sozialversicherung
TN	Teilnehmer
TV-L	Tarifvertrag der Länder
TVöD	Tarifvertrag der öffentlichen Dienste (Bund u. Kommunen)
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Literatur/Internet

- Arbeitsgesetze, Beck-Texte im dtv
- Arbeitsrecht für Vorgesetzte, W. Hromadka, Beck-Rechtsberater im dtv
- Vereinspraxis, 5. Auflage 2013, U. Köllner/D. Harant, IBPro e.V. (Hg.)
- Der Verein, Organisations- und Musterhandbuch für die Vereinsführung, Loseblattsammlung München, Haufe-Verlag
- Summa summarum, Newsletter der Deutschen Rentenversicherung
- www.minijob-zentrale.de
- www.deutscherentenversicherung.de
- www.bundesarbeitsgericht.de (Aktuelle Rechtsprechung)
- <http://www.agg-ratgeber.de> (Tipps zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz)
- <http://www.bundesrecht.juris.de/index.html> (Fundstelle für Gesetzestexte)
- <http://www.mindestlohn.de/> Infos und FAQ des DGB zum Mindestlohngesetz