

ANU Werkstatt-Treffen 2015
„Gelingende Förderungen der Umweltbildung/BNE“

Infos und Tipps zum Vertragswesen – vom Vertragswesen zur Übungsleiterpauschale

**Werkvertrag, Dienstvertrag und Arbeitsvertrag, Scheinselbständige,
geringfügig Beschäftigte**

- a) Werkverträge (§§ 631 ff BGB) sind Vereinbarungen zwischen einem **Besteller** und einem **Unternehmer** zur Herstellung eines versprochenen **Werkes**. Gegenstand kann sowohl die **Herstellung oder Veränderung einer Sache** als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender **Erfolg** sein.

Der Werkvertrag ist also eine Vereinbarung entweder über die Produktion oder Änderung einer Sache oder eine Tätigkeit, die zu einem bestimmten Erfolg, nämlich zu einem festumrissenen Leistungsgegenstand führen muss. Die Leistung muss nicht persönlich erhalten werden (Mitarbeiter, Subunternehmer).

Beispiele:

- Errichtung eines Gebäudes
- Reparatur eines Kraftfahrzeuges
- Einsetzung eines künstlichen Hüftgelenks
- Erstellung eines Gutachtens

- b) Dienstvertrag

Der Dienstvertrag (§§ 611 ff BGB) ist im Gegensatz zum Werkvertrag eine Vereinbarung über die (**persönliche**) **Leistung** von Diensten. Es wird nur ordentliche Arbeit, nicht aber ein Erfolg, geschuldet.

Beispiele:

- Rechtsanwaltliche Beratung
- Erhebung statistisch relevanter Daten
- Selbständige

- c) Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag, gerichtet auf die **Ausführung weisungsgebundener Tätigkeiten**. Neben zahlreichen gesetzlichen Regelungen einschließlich europäischer Richtlinien und Regelungen in Tarifverträgen sind grundlegende Elemente des Arbeitsrechts auch durch Richterrecht gebildet. Ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch gibt es in der Bundesrepublik nicht.

Das Wesensmerkmal des Arbeitsvertrages ist die sogenannte Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, **der Ort, Zeit und Art der auszuübenden Tätigkeit** vorgibt. Der Arbeitneh-

mer auf der anderen Seite ist in der Regel vom Arbeitgeber abhängig, weshalb zahlreiche Schutzrechte unabdingbar bestehen.

Ein guter Anhaltspunkt für die Frage der Einordnung einer Beschäftigung als Arbeitsverhältnis ist, ob der Beschäftigte in die **Organisation** eines Vorgangs eingebunden ist.

Beispiele:

- Der Beschäftigte arbeitet mit mehreren anderen Beschäftigten in einem Betrieb oder an einem Projekt.
- Der Beschäftigte führt die Leitung eines Zeltlagers und teilt die weiteren Beschäftigten ein und überwacht sie.
- Bastian Schweinsteiger ist an die Weisungen seines Trainers gebunden und in die Organisation des Bundesligateams eingebunden.

d) Arbeitnehmerähnliche Personen sind Dienstvertragspartner, die von **einem** Dienstgeber wirtschaftlich abhängig sind. Für sie gelten einige Besonderheiten aus dem Arbeitsrecht (z. B. Urlaubsanspruch) und die Arbeitsgerichtsbarkeit ist für Streitigkeiten zuständig.

Beispiel:

- Redakteurin des Monatsmagazins einer Jugendorganisation.

e) Ausbildungsverträge

Das Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis.

f) Scheinselbständigkeit

Scheinselbstständige sind **abhängig Beschäftigte**, die formell im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen beschäftigt werden und sozial schutzbedürftig sind.

Deren Sozialversicherungspflicht ist gesetzlich geregelt. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige, die selbst keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer (Ehefrauen und Geringverdiener zahlen nicht) beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind, unterliegen der Versicherungspflicht.

In einem Anfrageverfahren können die Beteiligten eine Entscheidung des Sozialversicherungsträgers (Deutsche Rentenversicherung) herbeiführen. Hierdurch können Überraschungen durch hohe Beitragsnachforderungen vermieden werden.

g) Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, deren Vergütung regelmäßig € 450,00 im Monat nicht übersteigt (Entgeltgeringfügigkeit).

Geringfügig Beschäftigte sind auch Personen, deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt wird. Die Beschäftigung darf aber nicht berufsmäßig ausgeübt werden und das Entgelt darf die € 450,00 nicht übersteigen (Zeitgeringfügigkeit).

Bei der Entgeltgeringfügigkeit erfolgt die Beschäftigung regelmäßig, bei der Zeitgeringfügigkeit nur gelegentlich.

Eine regelmäßige Beschäftigung liegt auch bei Abrufarbeitseinsätzen vor.

Beispiel:

- Eine Studentin wird mehrmals monatlich in aufgestellten Dienstplänen als Kellnerin eingesetzt.

Bei der Entgeltgeringfügigkeit werden bei der Feststellung der Bemessungsgrenze Einmalzahlungen unterschiedlich behandelt. Im Krankheitsfall ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Urlaub und Urlaubsentgelt. Die Lohnsteuer wird vom Arbeitgeber pauschal abgeführt, ebenso ein Pauschalbeitrag zur Sozialversicherung.

Bei der kurzfristigen Beschäftigung dürfen die Bedingungen (nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr) nicht überschritten werden. Die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, was der Fall ist, wenn der Beschäftigte mit der Tätigkeit seinen Lebensunterhalt zumindestens zu einem erheblichen Teil bestreitet.

Kurzzeitige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, jedoch grundsätzlich steuerpflichtig. Kurzfristige Beschäftigungen werden auch des Öfteren **mit Rahmenvereinbarungen** begründet. Der Grundtyp sieht einen Rahmenvertrag befristet für ein Jahr vor, in dem es Arbeitseinsätze von maximal 50 Arbeitstagen geben soll. Damit soll die Entgeltgeringfügigkeit (keine ständige Wiederholung, nicht auf mehrere Jahre ausgerichtet) verhindert werden.

Aufwandsentschädigungen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als **Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer, künstlerischen Tätigkeiten, Pflege** oder in öffentlichen Einrichtungen oder gemeinnützigen Einrichtungen bis zu € 2.400,00 pro Jahr steuerfrei.

Beispiele:

- B-Jugendtrainer beim FC Deisenhofen oder **Erzieherin** in einem Zeltlager einer fremden Sozialorganisation.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können Arbeitsverhältnisse sachgrundlos oder aus sachlichem Grund befristet werden.

Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse sind bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig.

Befristungen mit Sachgrund sind gesetzlich nicht mit einer maximalen Gesamtdauer verbunden. Allerdings dürfen befristete Arbeitsverhältnisse nur mit einem vom Arbeitgeber nachweisbaren sachlichen Grund vereinbart werden, der nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Köln für befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht mit der Vergütung eines Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln begründet werden kann (verfassungswidrige Besserstellung öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber).

Beispiel:

- Vertretung einer Mitarbeiterin im Erziehungsurlaub
- Mitarbeiter in einem Projekt

Kettenarbeitsverhältnisse

Darunter versteht man aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse. Befristete Arbeitsverhältnisse mit Sachgrund können hintereinander gereiht werden, wobei im Streitfall über das Vorhandensein eines Sachgrundes vom Bundesarbeitsgericht nur das letzte befristete Arbeitsverhältnis geprüft wird.

Nach einigen Vorlagen an den Europäischen Gerichtshof gehen zwischenzeitlich auch die deutschen Arbeitsgerichte davon aus, dass entsprechend einer europäischen Richtlinie Kettenarbeitsverhältnisse auf Rechtsmissbrauch zu überprüfen sind. Konkrete Vorgaben des BAG liegen noch nicht vor. Vor einem halben Jahr hat das Landesarbeitsgericht Köln in einem typischen Befristungsfall (ein Lehrer wird immer wieder im Schuldienst des Landes Nordrheinwestfalen befristet beschäftigt, und zwar an verschiedenen Schulen und mit Unterbrechungen, auch längeren Unterbrechungen). Insgesamt hat das Landesarbeitsgericht Köln 33 befristete Arbeitsverträge in einer Gesamtdauer von 11 Jahren festgestellt und das Land Nordrheinwestfalen in seinem Urteil vom 04.12.2014 regelrecht

abgewatscht. Es liegt ein sehr deutlicher Gestaltungsmissbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse vor.

Meines Erachtens sollte spätestens nach 5 bis 6 Jahren nach mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen hintereinander ohne klare Unterbrechungszeiten von langer Dauer eine Entfristung überprüft werden.

h) Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz regelt jetzt für viele Millionen von Erwerbstätigen für die Zeit ab dem 01.01.2015 eine feste Lohnuntergrenze, die grundsätzlich nicht mehr unterschritten werden darf. Branchenunabhängig beträgt der Mindestlohn grundsätzlich € 8,50 brutto pro Zeitstunde.

Er gilt für alle Arbeitnehmer, die in Deutschland beschäftigt werden. Es kommt weder auf die Art der Arbeitsleistung, Umfang der Arbeitszeit, eine Befristung usw. an. Auch geringfügig Beschäftigte sind erfasst. Zeiten des Bereitschaftsdienstes sind nach dem Mindestlohngesetz zu vergüten.

Ausgenommen sind ehrenamtlich Tätige und Auszubildende sowie für einen bestimmten Zeitraum Langzeitarbeitslose. Jugendliche unter 18 ohne Berufsausbildung sind ausklammert, ebenso Praktikanten in einem Pflichtpraktikum oder einem freiwilligen Praktikum von maximal drei Monaten während der Ausbildung und dem Studium.

Bezahlt der Arbeitgeber den Mindestlohn nicht, handelt er ordnungswidrig. Vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen gelten nicht.

Der Arbeitgeber muss kontrollfähige Aufzeichnungen führen und diese auch parat halten.

i) Praktikum

- Pflichtpraktikum oder freiwilliges Praktikum von maximal drei Monaten während Ausbildung und Studium: die Vergütung unterfällt nicht dem Mindestlohngesetz.
- Orientierungspraktikum für eine Berufsausbildung oder Studienrichtung: für bis zu drei Monaten unterfällt ein solches Praktikum nicht dem Mindestlohngesetz
- Praktikum außerhalb der vorgenannten Zielsetzungen: der Praktikant muss entsprechend den Regeln des Mindestlohngesetzes vergütet werden.

Gemäß dem **Nachweisgesetz** muss mit Praktikanten ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden. Darin sind

- Ausbildungsziel
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Praktikumszeit und
- Höhe der Vergütung festgelegt werden.

Im Anschluss an ein Praktikum, das vom Mindestlohngesetz befreit ist, darf kein vergütungspflichtiges Praktikum vereinbart werden. Hier unterliegt die gesamte Praktikumsvereinbarung dem Mindestlohngesetz.

j) Ehrenamt

Die ehrenamtliche Tätigkeit erfolgt grundsätzlich nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses.

Beispiele:

- Vorstand in einem Kreisjugendring
- Leseübungen mit Legasthenikern
- Hilfe bei der Pflege Behinderter

Wenn die ehrenamtliche Tätigkeit vergütet wird, liegen steuerbare Entgelte vor, die pauschal bis zu einem Betrag von € 2.400,00 pro Jahr steuerfrei sind.