



Der Verein als Arbeitgeber

Arbeitsrechtliche Aspekte

Referent:
Rechtsanwalt Alexandros Tsioupas, Frankfurt am Main

Seminartag:
09.06.2022

INHALTSÜBERSICHT



1. Abgrenzung zwischen freier Mitarbeit und einem Arbeitsverhältnis (Ehrenamt und Hauptamt)
2. Überblick über unterschiedliche Anstellungsverhältnisse und deren Besonderheiten
3. Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen
4. Einblick in die Anwendung des Mindestlohngesetzes

1. ABGRENZUNG ZWISCHEN FREIER MITARBEIT UND EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS (EHRENAMT UND HAUTPAMT)

Ehrenamtlich Tätige

- Keine Vergütungen
- Max. Aufwendersersatz oder Aufwandsentschädigung
- Keine Steuer
- Keine SV-Beiträge
- Keine Meldepflichten

Abhängig Beschäftigte (Arbeitnehmer)

- Zahlung von Lohn/Gehalt
- Verein behält Lohnsteuer ein
- Verein behält SV-Beiträge ein
- Meldepflichten gegenüber SV-Trägern
- Recht auf schriftlichen Arbeitsvertrag
- Arbeitnehmerschutzvorschriften (z.B. Arbeitszeitgesetz)

Selbständige

- Zahlung von Honorar
- Selbständiger versteuert Einkünfte
- Selbständiger versichert sich selbst
- Keine Meldepflichten zur SV
- Ausnahme: Rentenversicherung

3

1. ABGRENZUNG ZWISCHEN FREIER MITARBEIT UND EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS (EHRENAMT UND HAUTPAMT)

Der Arbeitnehmerbegriff:

Näheres zum Arbeitnehmerbegriff ist im § 611a BGB gesetzlich geregelt. Als Arbeitnehmer gelten:

- die Personen,
- die einem anderen
- haupt- oder nebenberuflich
- aufgrund eines Arbeitsvertrages
- für eine gewisse Dauer
- zur Leistung
- abhängiger (weisungsgebundener, fremdbestimmter) Arbeit verpflichtet sind.

4

1. ABGRENZUNG ZWISCHEN FREIER MITARBEIT UND EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS (EHRENAMT UND HAUTPAMT)

Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen:



Arbeitnehmer

- Weisungsabhängig bzgl. Art, Ort und Zeit der Tätigkeit
- Enge Eingliederung in den Betriebsablauf
- Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung
- Starke persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber



Selbständige/Freie Mitarbeiter

- Unabhängig von Weisungen bzgl. Art, Ort und Zeit der Tätigkeit
- Keine Eingliederung in den Betriebsablauf
- Kann zur Leistungserbringung auch eigene Mitarbeiter einschalten
- Keine Abhängigkeit von einem Arbeitgeber allein

5

1. ABGRENZUNG ZWISCHEN FREIER MITARBEIT UND EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS (EHRENAMT UND HAUTPAMT)

Statusfeststellungsverfahren:

- Sozialversicherungspflicht unklar/fraglich?
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Statusfeststellung beantragen
- Grundlage: § 7a Abs. 1 SGB IV
- Ziel: Rechtssicherheit für alle Beteiligten
- Ansprechpartner: Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin
- Formulare: <https://clearingstelle.de/clearingstelle-formulare.html>

6

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Mögliche Anstellungsverhältnisse:

- Unbefristetes Anstellungsverhältnis
- Befristetes Anstellungsverhältnis
- Teilzeitbeschäftigung
- Geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Jobs)
- Selbständige ÜL-Tätigkeit

7

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Besonderheiten beim unbefristeten Anstellungsverhältnis:

- Arbeitszeitgesetz beachten, also durchschnittlich 8 Stunden pro Tag oder 48 Stunden pro Woche (§ 3 ArbZG); Nebentätigkeiten müssen hinsichtlich der Arbeitszeit mitberücksichtigt werden
- Gesetzlicher Mindesturlaub bei einer 5-Tage-Woche von 20 Arbeitstagen und bei einer 6-Tage-Woche von 24 Werktagen (§ 3 BUrlG); Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankten verfällt erst 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EntgFG)

8

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Besonderheiten beim befristeten Anstellungsverhältnis:

- Es gibt zwei Arten der Befristung: Zweckbefristung (§ 14 Abs. 1 TzBfG) oder Zeitbefristung (§ 14 Abs. 2, Abs. 2a, Abs. 3 TzBfG)
- Ein Arbeitsverhältnis kann nur dann befristet werden, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG) oder die Befristung auch ohne sachlichen Grund unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt ist (§ 14 Abs. 2, Abs. 2a, Abs. 3 TzBfG)
- Schriftformerfordernis der Befristung (§ 14 Abs. 4 TzBfG)
- Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Befristungsablauf kann zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen (§ 15 Abs. 5 TzBfG)

9

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG):

- Der Sachgrund für die Befristung muss schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages vorliegen und kann nicht erst im Nachhinein formuliert werden
- Sachliche Gründe für die Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG sind insbesondere:
 - vorübergehender Bedarf an Saisonkräften bzw. vorübergehende Arbeitsspitzen (z.B. Sommer- oder Wintercamp in den Schulferien; Anlegen und Verwalten von Neumitgliedern nach Werbeaktion oder in starken Monaten wie etwa im Januar eines jeden Jahres;
 - vorübergehende Vertretung eines anderen Arbeitnehmenden (z.B. Schwangerschaft, Elternzeit, Krankheit, Urlaub [Sabbatical]);
 - Eigenart der Arbeitsleistung (z.B. Sportler, Trainer)
 - wenn Haushaltsmittel für eine Aufgabe und nur für eine bestimmte Zeit vorgesehen sind (z.B. Fördermaßnahmen des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport)

10

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG):

- Eine Verlängerung der Befristung mit Sachgrund kann erfolgen, wenn ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG für die Befristungsverlängerung vorliegt
- VORSICHT bei sog. Kettenbefristungen, also der Aneinanderreihung von mehreren Befristungen mit Sachgrund. Hier muss zwingend darauf geachtet werden, dass tatsächlich ein zutreffender Sachgrund vorliegt. Anderenfalls könnte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmenden begründet worden sein.
- Die Liste der im Katalog des § 14 Abs. 1 TzBfG aufgezählten acht Gründe ist nicht abschließend. Weitere Gründe, die bislang von der Rechtsprechung herangezogen wurden, können geltend gemacht werden, so z.B. die Befristung zu Aus- und Fortbildungszwecken

11

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Befristung ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG):

- Mit demselben Arbeitgeber darf davor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden haben. Ein zuvor bestandenes Ausbildungsverhältnis ist unschädlich
- Die Befristung darf insgesamt nicht länger als 2 Jahre dauern
- Der befristete Arbeitsvertrag darf höchstens 3x verlängert werden

12

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Befristung ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG):

- Die Höchstbefristungsdauer ohne Sachgrund beträgt nach § 14 Abs. 2 TzBfG zwei Jahre. Dabei ist der tatsächliche Beginn des Arbeitsverhältnisses maßgeblich und nicht der Abschluss des Vertrages. Die Verlängerung des befristeten Vertrages innerhalb der zwei Jahre ist höchstens dreimalig möglich
- Es muss sich um eine Neueinstellung handeln. Das heißt, es darf kein früheres Arbeitsverhältnis (befristet oder unbefristet) mit demselben Arbeitgeber bestanden haben (unproblematisch bei einem Praktikum, Volontariat, Berufsausbildungsverhältnis oder Leiharbeitnehmer – hier besteht kein Arbeitsverhältnis)

13

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Befristung ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG):

- VORSICHT bei Befristungsverlängerungen: Wenn sich bei der Verlängerung eines befristeten Vertrages die Inhalte des Vertrags ändern, liegt ein neuer Arbeitsvertrag vor. Dieser ist dann unbefristet, weil mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein (befristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat und ohne Sachgrund kein neues Arbeitsverhältnis mehr abgeschlossen werden kann.
- Unschädlich ist es, wenn sich die Inhalte irgendwann während der laufenden Befristung ändern.

14

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Folgen unwirksamer Befristung (§ 16 TzBfG):

- Wenn die Befristung unzulässig ist und nicht schriftlich vereinbart wurde, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen
- Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet worden ist (§ 17 TzBfG). Ansonsten gilt die Befristung als wirksam vereinbart.

15

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Teilzeitbeschäftigung:

- Ein Arbeitnehmer ist dann teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG)
- Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung folgt aus § 8 TzBfG. Die Voraussetzungen sind:
 - Arbeitnehmerstatus = Zunächst haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer einen Teilzeitananspruch (gilt entsprechend auch für befristet oder bereits in Teilzeit Beschäftigte, Führungskräfte und leitende Angestellte)
 - Wartezeit = Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate beschäftigt worden sein
 - Mindestbeschäftigtenzahl = Mehr als 15 Arbeitnehmer ohne Azubis

16

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Geringfügige Beschäftigung (450-Euro-Jobs):

- Bei einer geringfügigen Beschäftigung, auch Minijob genannt, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, bei dem Besonderheiten bezüglich der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht besteht. Näheres dazu: <https://www.minijob-zentrale.de/>
- Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich gesehen Teilzeitarbeitnehmer. Als solche haben sie z.B. nur einen anteiligen Anspruch auf Jahresurlaub. Sie unterliegen grundsätzlich auch dem Kündigungsschutz.
- Als geringfügig Beschäftigte werden Arbeitnehmende bezeichnet,
 - deren Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat EUR 450,00 nicht übersteigt. Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten führt jedoch nicht zur Beendigung des Minijobs
 - oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder durch vertragliche Vereinbarung begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung)

17

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN



Selbständige ÜL-/Trainertätigkeit:

- Die Beurteilung, ob ein ÜL/Trainer seine Tätigkeit als Selbständiger oder in einem Beschäftigungsverhältnis ausübt unterliegt stets einer Einzelfallbetrachtung
- Es wird dringend empfohlen mit jedem ÜL/Trainer einen schriftlichen Vertrag abzuschließen
- Es empfiehlt sich alljährlich von den betreffenden ÜL/Trainer eine Bestätigung über weitere nebenberufliche Tätigkeiten einzuholen
- Kriterien für eine selbständige Tätigkeit eines ÜL:
 - Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung (ÜL legt die Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab)
 - Zeitlicher Aufwand und Höhe der Vergütung (Je geringer der zeitliche Aufwand des ÜL und je geringer seine Vergütung ist, desto mehr spricht dies für eine selbständige Tätigkeit)

18

2. ÜBERBLICK ÜBER UNTERSCHIEDLICHE ANSTELLUNGS- VERHÄLTNISSE UND DEREN BESONDERHEITEN

Selbständige ÜL-/Trainertätigkeit:

- Kriterien für eine selbständige Tätigkeit eines Trainers:
 - Trainer mietet Räume vom Verein an
 - Trainer keine fest vereinbarte (garantierte) Vergütung vom Verein erhält
 - Trainer nach außen als Unternehmer auftritt
 - Trainer für mehrere Auftraggeber tätig wird
 - Trainer seine Honorare mit den Auftraggebern selbständig aushandelt
 - Trainer nur für seine tatsächlich geleisteten Stunden bezahlt wird
 - Trainer an die Rentenversicherung (DRV Bund) Beiträge bezahlt
 - Trainer eigene Versicherungen abgeschlossen hat
 - Trainer die Honorare auf seinem Bankkonto vereinnahmt

19

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Begründung von Arbeitsverhältnissen:

- Zustandekommen durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist formfrei möglich, also auch mündlich
- Allerdings besteht Pflicht des Arbeitgebers nach §§ 1, 2 Abs. 1 NachwG, jedem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich auszuhändigen

20

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Wesentliche Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- ggf. Dauer der Befristung
- Arbeitsort bzw. entsprechender Hinweis
- Tätigkeitsbeschreibung
- Arbeitsentgelt
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Vereinbarte Kündigungsfristen
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

21

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern:



Arbeitnehmer

- Höchstpersönliche Leistungserbringung
- Treuepflichten
- Auskunftspflichten
- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot
- Bestechungsverbot
- ggf. Nebentätigkeit anmelden



Arbeitgeber

- Vergütungspflicht
- Beschäftigungspflicht
- Auskunftspflicht
- Gleichbehandlungsgrundsatz
- Schutz des Persönlichkeitsrechts
- Fürsorgepflicht

22

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Folgen bei Pflichtverletzungen:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Versetzung
- Beendigungs- oder Änderungskündigung
- Schadensersatzansprüche
- Unterlassungsansprüche

23

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Beendigung von Arbeitsverhältnissen:

- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Tod des Arbeitnehmers
- Erreichen der Regelaltersgrenze
- Bezug von Erwerbsminderungsrente

24

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Grundlegendes zur Kündigung:

- Kündigungserklärung
 - Kündigungswille
 - Kündigungsberechtigung
- Form & Zugang
 - Schriftformerfordernis (eigenhändige Unterschrift nötig)
 - Wirksamkeit erst bei Zugang
 - Rücknahme nach Zugang nicht mehr möglich
- Kündigungsgründe
 - Müssen grundsätzlich nicht in der Kündigungserklärung genannt werden, aber spätestens im arbeitsgerichtlichen Prozess

25

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Ordentliche Kündigung:

- Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf einer gesetzlich oder einzelvertraglich vorgeschriebenen Kündigungsfrist. Sie kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgesprochen werden.
- Gesetzliche Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB. Die Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 1 BGB gelten für die Arbeitnehmer. Die Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 2 BGB gelten für die Arbeitgeber.
- Einzelvertragliche Kündigungsfristen ergeben sich unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag und können grundsätzlich gleichlaufend vereinbart werden. § 622 Abs. 6 BGB ist zu beachten!

26

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Außerordentliche Kündigung:

- Die außerordentliche Kündigung unterscheidet sich von der ordentlichen Kündigung im Wesentlichen in zwei Punkten:
 - Das Arbeitsverhältnis wird vorzeitig und ohne Beachtung der sonst geltenden Kündigungsfristen beendet
 - Die außerordentliche Kündigung kann von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nur aus „wichtigem Grund“ ausgesprochen. Dies ist der Fall, „wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann“ (§ 626 Abs. 1 BGB).
- Die außerordentliche Kündigung muss wirklich die unausweichlich letzte Maßnahme für den Kündigungsberechtigten sein
- Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen (§ 626 Abs. 2 BGB)

27

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes:

- Ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hängt von der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten und von der Dauer des Arbeitsverhältnisses des betroffenen Arbeitnehmers ab.
- Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate im selben Betrieb oder Unternehmen bestehen (§ 1 Abs. 1 KSchG)
- Erforderliche Mindestanzahl regelmäßig beschäftigter Arbeitnehmer (§ 23 Abs. 1 KSchG) = mehr als 10 Arbeitnehmer. Bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl werden Teilzeitarbeitnehmer anteilig gezählt.
- Wenn Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, benötigt der Arbeitgeber für die Kündigung einen Kündigungsgrund

28

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Kündigungsgründe nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG:

- Personenbedingte Gründe = Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (nicht steuerbar). Arbeitnehmer will sich ändern, kann aber nicht, z.B. häufige Kurzerkrankungen oder Langzeiterkrankungen
- Verhaltensbedingte Gründe = Gründe, die im (steuerbaren) Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Arbeitnehmer könnte sich ändern, will aber nicht, z.B. Diebstahl im Betrieb, wiederholtes Zuspätkommen etc.
- Betriebsbedingte Gründe = Dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, z.B. Wegfall des Arbeitsplatzes

29

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Personenbedingte Kündigung (Krankheit):

- Negative (Gesundheits-)Prognose = Aus Fehlzeiten in der Vergangenheit kann auf künftige Fehlzeiten geschlossen werden, z.B. häufige Kurzerkrankungen (pro Jahr länger als 30 Arbeitstage bzw. 15% bis 25% der Arbeitstage krank bei Betrachtung von 3 bis 4 Jahren; Langzeiterkrankung (durchgehende Erkrankung über langen Zeitraum)
- Erhebliche Auswirkung auf Betrieb, z.B. Störung im Betriebsablauf, Höhe der Entgeltfortzahlung (für mehr als 30 Arbeitstage pro Jahr)
- Verhältnismäßigkeit der Kündigung, also gibt es ein milderes Mittel zur Kündigung, z.B. Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, an dem die Krankheit nicht auftritt
- Einzelfallbetrachtung/Interessenabwägung anhand von Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflicht, persönliche Verhältnisse, BEM-Gespräch (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

30

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Verhaltensbedingte Kündigung:

- Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, z.B. Straftaten gegen Kollegen (Diebstahl von Arbeitsmitteln, Unterschlagung von Geldern, Betrug, Körperverletzung/Tätlichkeiten, Beleidigung, Manipulation der Zeiterfassung), beharrliche Arbeitsverweigerung, häufiges Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen, verspätete Krankmeldung im Wiederholungsfall, Vortäuschen einer Krankheit, Nachgehen einer nicht genehmigten Nebentätigkeit
- Verhältnismäßigkeit der Kündigung, also gibt es ein milderes Mittel zur Kündigung, z.B. Abmahnung, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, ist mit einer Besserung des Verhaltens des Arbeitnehmers zu rechnen (Prognoseentscheidung)
- Einzelfallbetrachtung/Interessenabwägung anhand von Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflicht, persönliche Verhältnisse, Schwere der Pflichtverletzung, Schwere der Folgen

31

3. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN



Betriebsbedingte Kündigung:

- Durch äußere oder innerbetriebliche Umstände veranlasste freie Unternehmerentscheidung führt zu Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit(en)
- Verhältnismäßigkeit der Kündigung, also gibt es ein milderes Mittel zur Kündigung, insbesondere einen anderen freien Arbeitsplatz im Unternehmen, der geeignet (in etwa gleiche Fähigkeiten) und zumutbar (in etwa gleiche Arbeitsbedingungen) ist
- Sozialauswahl = Einzubeziehen sind alle vergleichbaren Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs und Auswahl der Arbeitnehmer nach Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflicht, Schwerbehinderung

32

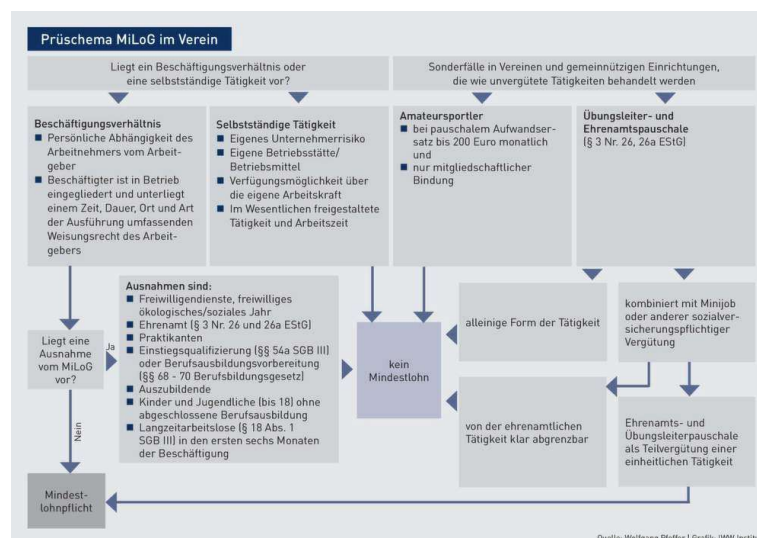
4. EINBLICK IN DIE ANWENDUNG DES MINDESTLOHNGESETZES

Mindestlohn im Ehrenamt:

- Ehrenamtlich Tätige sind vom MiLoG nicht betroffen (§ 22 Abs. 3 MiLoG)
- Vertragsrechtlich wird die ehrenamtliche Tätigkeit in der Regel als Auftrag im Sinn der §§ 662 bis 674 BGB eingeordnet. Hier besteht zwar ein grundsätzliches Weisungsrecht des Auftraggebers, aber mangels Vergütung fehlt eine Sanktion bei Verstößen gegen die Weisungen. Ehrenamtler sind also typischerweise Freiwillige, die sich nur soweit den Weisungen eines Auftraggebers „unterwerfen“, als sich das mit ihren eigenen Zielen und Vorstellungen deckt. Dass Ehrenamtler nach Weisungen handeln, ist also erst bei nennenswerter Vergütung rechtlich von Bedeutung
- Nachfolgendes Prüfschema erleichtert Einordnung in der Praxis, ob nach MiLoG vergütet werden muss oder nicht

33

4. EINBLICK IN DIE ANWENDUNG DES MINDESTLOHNGESETZES



34



Kanzlei Neue Kräme

Copyright 2022

Ihr Kontakt zu uns

Bildungsakademie des Landessportbundes Hessen e.V.

Otto-Fleck-Schneise 4
60528 Frankfurt am Main
T 069 6789-220
E info@sport-erlebnisse.de

Abonnieren Sie unseren Newsletter:



Oder folgen Sie uns auf unseren Social-Media-Kanälen:



@bildungsakademie_lsbh



@bildungsakademie.lsbh



@sporterlebnisse

