

The background of the slide is a photograph of a city at night, likely Hamburg, featuring a waterfront with illuminated buildings and a large, illuminated sculpture in the water. A large purple arrow graphic points from the top left towards the center, partially obscuring the text.

Beschäftigung von besonderen Personengruppen

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche Arbeitsrechtspraxis

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

13. Juni 2024

Inhalt

Teil 1: Grundlagen

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Teil 3: Beschäftigung von Studenten

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Teil 5: Beschäftigung von Schülern

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Teil 1:

Grundlagen



Teil 1: Grundlagen

Arbeitnehmerbegriff

§ 611a Arbeitsvertrag

- (1) *Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.*

Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen.

Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.

Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen.

*Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.
[...]*

**Ein Blick ins
Gesetz erleichtert
(manchmal) die
Rechtsfindung.**

Teil 1: Grundlagen

Überblick über die wichtigsten Kriterien



Teil 1: Grundlagen

Weisungsfreiheit

Verpflichtung, in Räumen
des Arbeitgebers zu
arbeiten

Pflicht zum regelmäßigen
Erscheinen am Arbeitsort

Pausen werden i.d.R.
festgelegt

Beginn und Ende der
täglichen Arbeitszeit
werden i.d.R. vorgegeben

Einsatz wird durch
Dienstpläne geregelt, die
ohne seine Mitwirkung
erstellt werden

Fachliche Weisungen

Einwirkung auf inhaltliche
Gestaltung

Teil 1: Grundlagen

Eingliederung in die Arbeitsorganisation

Einplanung in
Arbeitsabläufe

Arbeitnehmer ist
zwangsläufig von den
Arbeitsergebnissen
Anderer abhängig oder in
eine "Arbeitskette"
integriert

Ständige Zusammenarbeit
mit anderen
Arbeitnehmern

Benutzung der
Betriebsmittel des
Arbeitgebers

Anwesenheit des
Arbeitnehmers in den
Räumlichkeiten

Unter- oder Überordnung
bezüglich anderer
Arbeitnehmer des
Auftraggebers

Pflicht zur Übernahme von
Vertretungen

Teil 1: Grundlagen

Folgen der Einordnung als Arbeitnehmer

Folge der Einordnung im Arbeitsrecht: Die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze finden Anwendung, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind.

Kündigung-
schutzgesetz

Arbeitszeit-
gesetz

Entgeltfort-
zahlungs-
gesetz

Bundesur-
laubsgesetz

Teilzeit- und
Befristungs-
gesetz

Allgemeines
Gleich-
behandlungs
gesetz

Betriebsverfa-
ssungs-
gesetz

DS-GVO und
BDSG

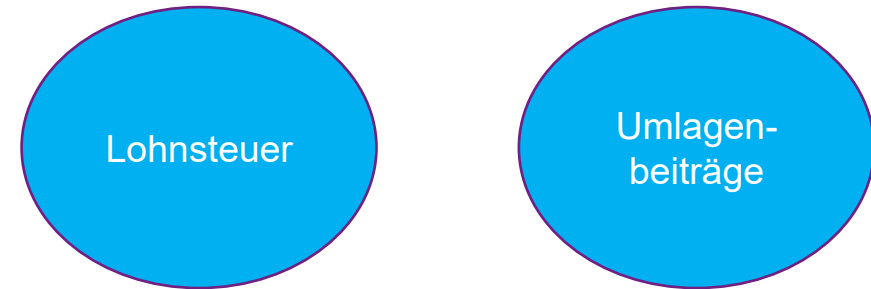
Teil 1: Grundlagen

Folgen der Einordnung als Arbeitnehmer

Folge der Einordnung im Sozialversicherungsrecht:
Grundsätzlich Beitragspflicht



Folge der Einordnung im Steuer- und Abgabenrecht:
Grundsätzlich Steuerpflicht/Beitragspflicht



Teil 1: Grundlagen

Fazit

Bei der Beschäftigung von besonderen Personengruppen kann es Abweichungen geben

... bei der Anwendung von
Gesetzen

...bei der Beitragspflicht

... bei der Besteuerung
und Abgabepflicht

A close-up photograph of a hand holding a blue pencil, poised to fill out a document with a grid of bubbles. The background is blurred, showing a person's arm and a desk. A large, semi-transparent purple shape is on the right side of the image.

Teil 2:

Geringfügige Beschäftigung

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Erscheinungsformen (§ 8 Abs. 1 SGB IV)

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Entgeltgeringfügigkeit)

- Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als **538 Euro** im Monat.
 - Bei schwankenden Einnahmen: Durchschnittsbetrachtung und ggfs. Prognose, sodass auch ein gelegentliches Überschreiten der Entgeltgrenze zulässig ist.
 - Unzulässig ist aber die entgeltgeringfügige Tätigkeit bei starken saisonbedingten Schwankungen.
- Es muss sich um eine **berufsmäßige** Tätigkeit handeln, d.h. die Tätigkeit ist auf ständige Wiederholung ausgerichtet (Regelmäßigkeit).

Kurzfristige Beschäftigung (Zeitgeringfügigkeit)

- Beschäftigung ist innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens **drei Monate** oder **70 Arbeitstage** begrenzt.
- Begrenzung muss sich aus der **Eigenart** der Tätigkeit oder aus der **vertraglichen Vereinbarung** ergeben.
- Beschäftigung darf **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden.

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- **Minijobber = normaler (Teilzeit-)Arbeitnehmer**
 - Arbeitsrecht trifft keine Unterscheidung zwischen geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigung.
 - Dieselben Rechte und Pflichten wie sonstige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte (Anspruch auf Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz).
 - Bei Bestehen eines Betriebsrats: Aktives und passives Wahlrecht bei Vorliegen der allg. Voraussetzungen.
- **Diskriminierung** von geringfügig Beschäftigten ist untersagt (§ 4 Abs. 1 TzBfG i.V.m. § 2 Abs. 2 TzBfG).
- **Kürzung:** Leistungen sind entsprechend des Pro-Rata-Temporis-Grundsatzes im Verhältnis zur Vollzeitarbeit zu kürzen
 - Beispiel Urlaub: Gesetzlicher Anspruch bei 6-Tage Woche: 24 Tage (4 Wochen).
Anteiliger Anspruch bei 1-Tages Woche: 4 Tage (entspricht ebenfalls 4 Wochen).

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Regelbeschäftigung

Abgabeart	Höhe der Abgaben	Anteil Arbeitgeber
Krankenversicherung (allg. Beitragssatz)	14,6 %	7,3 %
Pflegeversicherung (allg. Beitragssatz)	3,4 %	1,7 % (je nach Abschlägen / Zuschlägen)
Rentenversicherung	18,6%	9,3 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	1,3 %
Umlagen 1 und 2	1,34 %	1,34 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Beitrag zur Unfallversicherung	Individuelle Höhe	Voll
Lohnsteuer	Individuell	(-)

Insgesamt 40,6%
(ohne Steuer),
bei einem
Arbeitgeberanteil
von 21%

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Entgeltgeringfügigkeit (Mini-Job)

Abgabeart	Höhe der Abgaben	Anteil Arbeitgeber
Krankenversicherung	13 %	13 %
Pflegeversicherung	0	0
Rentenversicherung	18,6%	15 %
Arbeitslosenversicherung	0	0
Umlagen 1 und 2	1,34 %	1,34 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Beitrag zur Unfallversicherung	Individuelle Höhe	Voll
Lohnsteuer	2% (Pauschal)	2%

Arbeitnehmer kann sich von Rentenbeitrag befreien lassen.

Insgesamt 33% (ohne Steuer), bei einem Arbeitgeberanteil von 29,4%

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Zeitgeringfügigkeit

Abgabeart	Höhe der Abgaben	Anteil Arbeitgeber
Krankenversicherung	(-)	(-)
Pflegeversicherung	(-)	(-)
Rentenversicherung	(-)	(-)
Arbeitslosenversicherung	(-)	(-)
Umlagen 1 und 2	1,34 %	1,34 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Beitrag zur Unfallversicherung	Individuelle Höhe	Voll
Lohnsteuer	(-)	(-)

Insgesamt 1,4%
Abgaben.

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

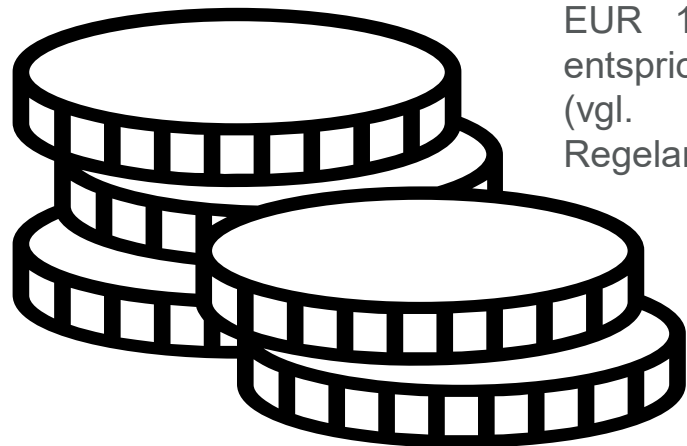
Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

- Die entgeltgeringfügige Beschäftigung ist für den Arbeitgeber – betrachtet in Bezug auf die prozentuale Höhe der Sozialversicherungsbeiträge – „relativ“ teuer; die zeitgeringfügige Beschäftigung günstig:
 - Entgeltgeringfügige Beschäftigung 29,4% im Vergleich zu 21 %.
 - Zeitgeringfügige Beschäftigung 1,4% im Vergleich zu 21%.
- Besonderheiten
 - Mehrere Arbeitgeber?
 - Überschreiten der Grenzwerte? Nachversicherung.

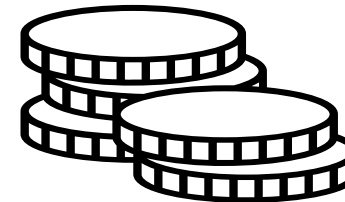
Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

Exkurs: Beschäftigung in der Gleitzzone („Midijob“)

- Midijob: wenn Beschäftigter nicht nur kurzfristig beschäftigt ist und der Verdienst durchschnittlich mehr als EUR 538 und höchstens EUR 2.000 monatlich beträgt.
- Midijob ist regulär sozialversicherungspflichtig in der Pflege- und Krankenversicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Rentenversicherung.
- Die Beiträge werden auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, ABER der Arbeitgeber zahlt einen höheren Anteil vom Gesamtsozialversicherungsbeitrag, je niedriger der monatliche Verdienst ist.



EUR 1.990: AG-Anteil
entspricht ca. 21,3%
(vgl.
Regelarbeitsverhältnis)



EUR 550: AG-Anteil
entspricht ca. 28%
(vgl. Minijob)

Teil 2: Geringfügige Beschäftigung

To-Dos im Arbeitsvertrag

Begrenzung bei zeitgeringfügiger Beschäftigung

Höchstdauer und fehlende Berufsmäßigkeit sind im Vertrag abzubilden, z. B. durch

- Befristung oder
- Rahmenvereinbarung
 - 12 Monate mit mind. 2 Monaten Unterbrechungen oder
 - unbefristet, wenn Arbeitseinsätze nicht planbar und vorhersehbar sind und der Geschäftsbetrieb nicht strukturell auf die Aushilfskräfte ausgerichtet ist.

Arbeitsvertragliche Klausel bei allen Minijobbern

- Belehrung über sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen
- Einholung einer Versicherung des Arbeitnehmers über Nebentätigkeiten.
- Pflicht des Arbeitnehmers, auf Änderungen bzgl. der Beschäftigung und der persönlichen Verhältnisse hinzuweisen.

Teil 3:

Beschäftigung von Studenten

Teil 3: Beschäftigung von Studenten

Überblick

Student geht neben seinem Studium zu
Erwerbszwecken einer bezahlten
Beschäftigung nach



Unterschied zu Praktikanten:
Erwerbszweck

Teil 3: Beschäftigung von Studenten

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitszeitgesetz etc.), soweit der Student als Arbeitnehmer einzuordnen ist.
- Empfehlenswert ist die Vereinbarung einer **befristeten Beschäftigung**:
 - Ohne Sachgrund bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren, sofern keine frühere Beschäftigung bestand (Abgrenzung bei Praktikanten!)
 - Sachgrund kann z.B. vorliegen, wenn die Befristung vereinbart wird, weil der Student die von ihm zu erbringende Arbeitsleistung mit den wechselnden Erfordernissen des Studiums in Einklang bringen muss.
- Wahlberechtigung gemäß § 7 BetrVG.

Teil 3: Beschäftigung von Studenten

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Werkstudentenprivileg (1/2)

§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V:

Versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.

Kranken-
versicherung

(Gesamtbeitrag:
14,6%)

Pflege-
versicherung

(Gesamtbeitrag:
3,4%)

Arbeitslosen-
versicherung

(Gesamtbeitrag
2,6%)

Rentenversicherungspflicht
bleibt bestehen in Höhe des
regulären Beitragssatzes

(9,3% jeweils für Arbeitgeber
und Arbeitnehmer)

Teil 3: Beschäftigung von Studenten

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Werkstudentenprivileg (2/2)

§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V:

Versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.

Reguläre
(Fach)Hochschulen

Fachschulen /
Berufsfachschulen

- Entscheidend ist, dass die Beschäftigung nebenher stattfindet und das **Studium im Vordergrund** steht:
 - Grundsatz: zeitliche Grenze bei 20 Stunden pro Woche (gilt auch dann, wenn keine Vorlesungen besucht werden, z. B. bei Anfertigung einer Masterarbeit)
 - 26-Wochen Regelung: Studenten dürfen in innerhalb eines Jahres in maximal 26 Wochen (oder 182 Kalendertagen) mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, sofern sie dies am Wochenende, abends, nachts oder in der vorlesungsfreien Zeit erfolgt.
- Werkstudentenprivileg entfällt bei Urlaubssemestern, Exmatrikulation, Langzeitstudenten (mehr als 25 Fachsemester) und Doktoranden.

Teil 3 Beschäftigung von Studenten

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Kollisionsfälle

Beispiel 1: Der Sommerjob

Student S möchte in der vorlesungsfreien Zeit für maximal 70 Tage im Freibad als Bademeister jobben. Welche Beiträge sind zu zahlen?

- **Erinnerung:** Die kurzfristige Beschäftigung ist (bis auf die Umlagen) beitragsfrei; i.R.d. Werkstudentenprivilegs fallen aber eigentlich Rentenversicherungsbeiträge an.
- **Lösung:** Die (fast beitragsfreie) kurzfristige Beschäftigung geht vor. Student S muss keine zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Beispiel 2: Der Dauerjob

Student S hat seinen Sommerjob so gut erledigt, dass er ab September als privater Schwimmlehrer angeworben wurde, mit einer monatlichen Vergütung von EUR 400. Welche Beiträge sind nun zu zahlen?

- **Erinnerung:** Die entgeltgeringfügige Beschäftigung ist für den Arbeitgeber teurer als die Beschäftigung i.R.d. Werkstudentenprivilegs.
- **Lösung:** Die Mini-Job Regelungen greifen voll ein, d.h. einschließlich des Pauschalbeitrages des Arbeitgebers zur Krankenversicherung.

Teil 3 Beschäftigung von Studenten

To-Dos im Arbeitsvertrag

Vorlagepflicht Immatrikulations- bescheinigung

- Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses.
- Regelmäßig, z. B. bei Beginn jedes neuen Semesters.

Arbeitszeitregelung im Arbeitsvertrag + Erfassung

- Regelung einer (max.) 20-Stunden-Woche.
- Überstunden sollten grds. durch Freizeitausgleich abgegolten werden, damit die zulässige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.
- Zusatztätigkeit in Semesterferien durch Zusatzvereinbarung nach Bedarf.

Arbeitsvertragliche Klausel zur Sozialversicherung

- Belehrung über sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen.
- Einholung einer Versicherung des Arbeitnehmers über Nebentätigkeiten.
- Pflicht des Arbeitnehmers, auf Änderungen bzgl. der Beschäftigung und der persönlichen Verhältnisse hinzuweisen.

Teil 4:

Beschäftigung von Praktikanten



Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

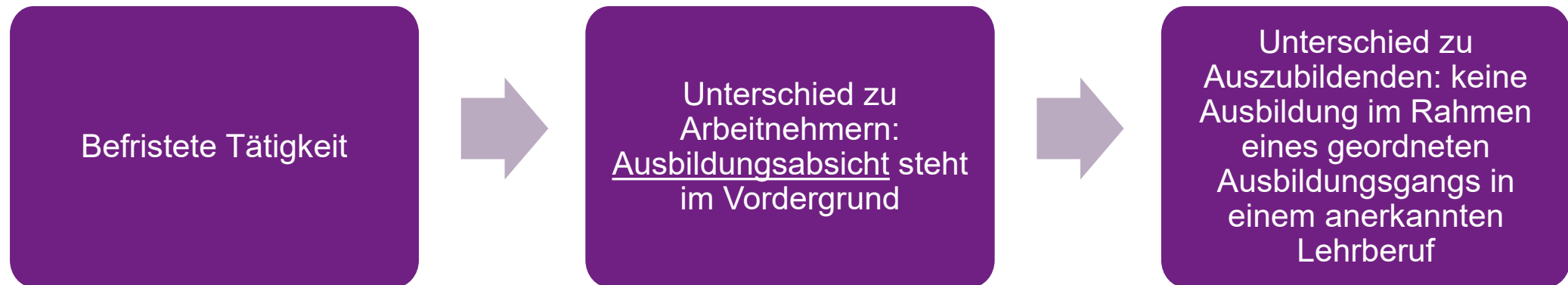
Überblick – Begriff (1/2)

§ 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG:

„(...) Praktikantin oder Praktikant ist [...] wer sich unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, (...) nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Überblick – Begriff (2/2)



Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

§ 22 MiLoG: Grds. besteht ein Anspruch auf Mindestlohn, außer bei Praktika...

aufgrund einer schul- oder
hochschulrechtlichen Bestimmung
(Pflichtpraktikum)

nach § 54a SGB III
(Einstiegsqualifizierung)
oder nach §§ 68 bis 70 BBiG
(Berufsausbildungsvorbereitung)

von bis zu 3 Monaten, begleitend zu einer
Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn
nicht zuvor ein Praktikumsverhältnis bestand
(Begleitendes Praktikum)

von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für
eine Berufsausbildung oder für die
Aufnahme eines Studiums
(Orientierungspraktikum)

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- § 26 BBiG: Wichtigste Regelungen des BBiG finden Anwendung (insbesondere bzgl. Verhaltenspflichten, Kündigungsregelungen, Probezeit etc.)
- ABER folgende Einschränkungen:

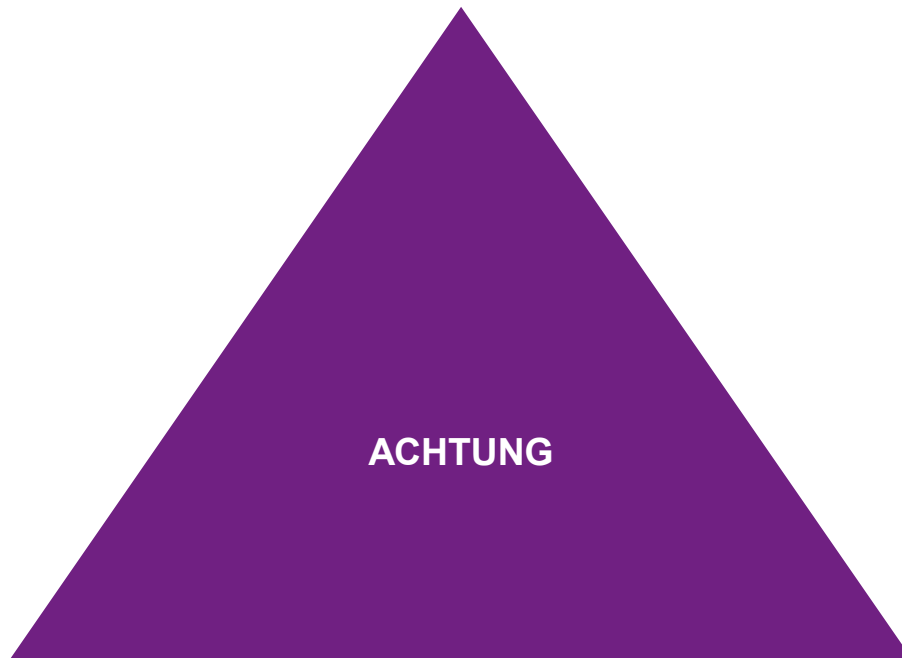
Entsprechend der gesamten
Vertragsdauer angemessene
Abkürzung der Probezeit zulässig

Keine Schadensersatz-
verpflichtung bei vorzeitiger
Beendigung des Praktikums

- Zudem gelten Nachweispflichten gemäß §§ 1 Satz 2 und § 2 Abs. 1a) NachwG.

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Arbeitsrechtliche Besonderheiten



- Wenn über einen längeren Zeitraum Leistungen abverlangt werden, kann sich das Praktikum in ein Arbeitsverhältnis entwickeln.
- Fortwährende Prüfung, ob der Primärzweck des Praktikums noch der Berufsvorbereitung dient oder Praktikant z. B. als Hilfskraft weisungsgebunden wie ein Arbeitnehmer tätig ist.

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten (1/2)

- Bei Pflichtpraktikum gilt:

Zwischenpraktikum
(Praktikant ist immatrikuliert)

KV, PV und AV

Keine Beitragspflicht

RV

Anders als bei
Werkstudenten:
Keine Beitragspflicht

Vor- oder Nachpraktikum
(Praktikant ist exmatrikuliert)

KV, PV und AV

Beitragspflicht (+),
sofern nicht die
Minijobregelungen
überlagern (Grenze
bei Praktikum:
EUR 325)

RV

Beitragspflicht (+),
ggfs. überlagern die
Minijobregelungen

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten (2/2)

- Bei freiwilligem Praktikum gilt:

Zwischenpraktikum (Praktikant ist immatrikuliert)

KV, PV und AV

Keine Beitragspflicht
als Werkstudent /
Arbeitgeberbeiträge
zur KV bei 538 EUR
Job

RV

Reguläre Beiträge
entspr. Werkstudent

Vor- oder Nachpraktikum (Praktikant ist exmatrikuliert)

KV, PV und AV

Beitragspflicht (+),
sofern nicht die
Minijobregelungen
überlagern (Normale
Grenze :
EUR 538)

RV

Beitragspflicht (+),
ggfs. überlagern die
Minijobregelungen

Teil 4: Beschäftigung von Praktikanten

To-Dos im Praktikantenvertrag

Befristung von Praktikumsverträgen

- Sollte sich ein Praktikum in ein Arbeitsverhältnis entwickeln, bestünde jedenfalls ein klarer Beendigungszeitpunkt.
- Prüfung etwaiger Vorbeschäftigungen (auch bei Orientierungspraktikum ohne Mindestlohn erforderlich).

Vorlage von Nachweisen wg. Mindestlohnpflicht

- Pflichtpraktika: Auszug Hochschulordnung und Immatrikulationsbescheinigung.
- Begleitende Praktika: Immatrikulationsbescheinigung oder Ausbildungsnachweis.

Anforderungen nach dem Nachweisgesetz

- § 1 Satz 2 NachwG: allgemeine Nachweispflichten gelten für alle Praktikanten mit Mindestlohn.
- § 2 Abs. 1a) NachwG: Für Praktikanten ohne Mindestlohn gelten eingeschränkte Nachweispflichten und der Hinweis auf die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele.

Teil 5:

Beschäftigung von Schülern



Teil 5: Beschäftigung von Schülern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten (1/3)

- Kein Mindestlohn, aber Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG)

Kinder (0-14 Jahre)

Dürfen ab dem 13. Geburtstag leichte Arbeiten an max. 2 Stunden ausüben, sofern (§ 5 JArbSchG):

- Keine Tätigkeit vor oder während des Schulunterrichts
- Keine Tätigkeit zwischen 18 und 8 Uhr
- Zustimmung des Sorgeberechtigten

Jugendliche mit Vollzeitschulpflicht (15-17 Jahre)

Bei Schulpflicht gelten die Regelungen für Kinder entsprechend (§ 2 Abs. 3 JArbSchG).

- Schulpflicht variiert je nach Bundesland (9 oder 10 Schuljahre).
- Ausnahme: während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr.

Teil 5: Beschäftigung von Schülern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten (2/3)

- Jugendliche ohne Vollzeitschulpflicht dürfen maximal 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich zwischen 6 Uhr und 20 Uhr arbeiten (§ 8 JArbSchG)

- Urlaubstage (§ 19 JArbSchG):

Unter 16 Jahre	Unter 17 Jahre	Unter 18 Jahre
• mind. 30 Werktage	• mind. 27 Werktage	• mind. 25 Werktage

- Beschäftigungsverbote:

§ 22 JArbSchG	§ 23 JArbSchG	§ 24 JArbSchG
• Bereiche, die allgemein als gefährlich oder unsicher gelten	• Akkordarbeit	• Arbeiten unter Tage

Teil 5: Beschäftigung von Schülern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten (3/3)

- Ruhepausen (§ 11 JArbSchG):

Mehr als 4,5 Std. Beschäftigungszeit

• 30 Minuten Pause

Mehr als 6 Std. Beschäftigungszeit

• 60 Minuten Pause

- Nach Beendigung der Arbeit muss eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden gewährleistet werden (§ 13 JArbSchG).
- Grds. Verbot der Beschäftigung am Wochenende (§§ 16, 17 JArbSchG).
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur umfassenden Unterweisung über Gefahren (§ 29 JArbSchG).

Teil 5: Beschäftigung von Schülern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

- Schüler unterliegen denselben Regelungen über die versicherungsrechtliche Beurteilung wie sonstige Arbeitnehmer.
- Regelfall: Geringfügige Beschäftigung.
- Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung, soweit die Schule nicht der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dient.



Teil 6:

Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten – Allgemeines

- Grds. endet der Arbeitsvertrag nicht mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, außer Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag sehen Befristung ausdrücklich vor (dazu sogleich).
- Rentner haben dieselben Rechte wie Beschäftigte, die noch nicht die Altersgrenze erreicht haben.
- Bezug von Altersrente stellt keine Rechtfertigung für schlechtere Vergütung im Vergleich zu anderen Beschäftigten dar.
- Sechsmonatige Wartefrist i.S.d. KSchG beginnt nur neu zu laufen, wenn eine zeitliche Zäsur zwischen der bisherigen und der künftigen Tätigkeit für den gleichen Arbeitgeber liegt.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten – Kündigung rentennaher Beschäftigter

- Personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe zur Rechtfertigung der Kündigung?

Personenbedingt?

Rentennähe als solche schließt die Fähigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht aus und ist kein Kündigungsgrund (§ 41 Satz 1 SGB VI).

Rspr. Berücksichtigt auch bei personenbedingten Leistungsmängeln das Alter des ANs zu seinen Gunsten.

Verhaltensbedingt?

Rentennähe als solche schließt die Fähigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht aus.

Es müssten konkrete Pflichtverletzungen nachweisbar sein, wobei im Rahmen der Interessenabwägung das Lebensalter zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen wäre.

Betriebsbedingt?

Schutz i.R.d. Sozialauswahl steigt grds. mit Lebensalter an.

Arbeitgeber darf bei der Sozialauswahl die „Rentennähe“ i.R.d. Lebensalters schutzbedürftigkeitsmindernd berücksichtigen, wenn Rente (ohne Abschläge) spätestens 2 Jahre nach Beendigung eintritt (BAG vom 08.12.2022 – 6 AZR 31/22).

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten – Sozialplanabfindung

- Kürzung von Sozialplanabfindungen für Rentner (LAG Nürnberg vom 19.1.2023 – 8 Sa 164/22):
 - Kürzung einer Abfindung für über 62 Jahre alte Arbeitnehmer im Sozialplan ist gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch die Inanspruchnahme einer vorgezogenen oder einer Regelaltersrente wirtschaftlich abgesichert ist.
 - Kürzung stellt zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 3 Abs. 1 AGG dar.
 - Benachteiligung ist aber nach § 10 S. 3 Nr. 6 AGG i.V.m. § 10 S. 2 AGG gerechtfertigt, da Arbeitnehmer wirtschaftlich abgesichert sind.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten – Renteneintrittsklauseln

- Sog. Renteneintrittsklauseln in Arbeitsverträgen können die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen vorsehen.

Renteneintrittsklausel
in Arbeitsverträgen
= Befristungsabrede
i.S.d. § 14 TzBfG

- Nur wirksam, wenn Arbeitsvertrag handschriftlich (!) unterzeichnet ist (§ 14 Abs. 4 TzBfG).
- Eine Befristung anknüpfend an den Renteneintritt muss eindeutig geregelt sein (Transparenzgebot). Allerdings sind nach derzeitiger Rspr. auch solche Renteneintrittsklauseln wirksam, die an ein veraltetes Rentenalter anknüpfen (vgl. BAG vom 21.12.2022 – 7 AZR 489/21).
- Eine Befristung wegen vorübergehenden Rentenbezugs ist unwirksam (z. B. vorübergehende Erwerbsunfähigkeit)

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten – Befristung (1/2)

Rentner wird für denselben Arbeitgeber tätig

- Befristung ohne Sachgrund kommt grds. nicht in Betracht.
- Vertragsparteien können aber die eigentlich vereinbarte automatische Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ggf. mehrfach **über die Regelaltersgrenze hinauschieben** (§ 41 S. 3 SGB VI).
- Voraussetzungen:
 - a) Wirksame Befristung auf das Regelrentenalter
 - b) Vorherige schriftliche Vereinbarung über die befristete Verlängerung.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Arbeitsrechtliche Besonderheiten – Befristung (2/2)

Rentner wird für neuen Arbeitgeber tätig

- Parteien können ihre erstmalige Zusammenarbeit auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für eine Dauer von zwei Jahren befristen.
- Befristung kann innerhalb dieses Zeitraums bis zu dreimal verlängert werden.
- Nach den zwei Jahren: entweder sachlicher Grund oder tarifliche Sonderregelung muss vorliegen.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten – Hinzuverdienst

- Altersrente (auch vor Erreichen der Regelaltersgrenze): unbegrenzter Hinzuverdienst.
- Ausnahme: Erwerbsminderungsrente - für 2024 gelten folgende Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrenten:

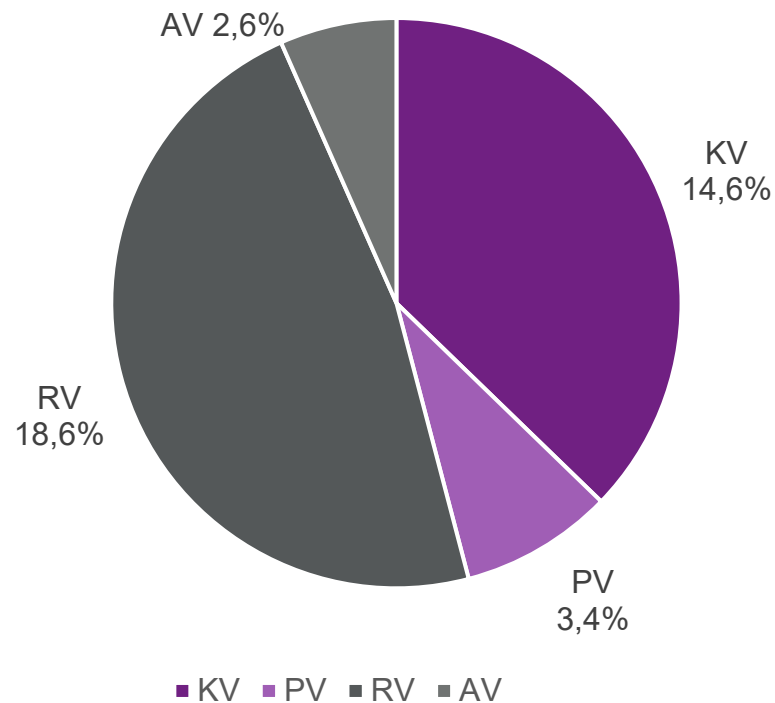
Teilweise
Erwerbsminderungsrente:
jährlich 37.117,50 Euro

Volle
Erwerbsminderungsrente:
jährlich 18.558,75 Euro

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Rentner (1/5)

Zur Erinnerung – die regulären Sozialversicherungsbeiträge



- Bis auf die Pflegeversicherung werden die Beiträge zwischen AG und AN hälftig aufgeteilt.
- Hinzu kommen die Umlagen (ca. 1,4%) für den Arbeitgeber.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Rentner (2/5)

- Grds. sind auch Rentner sozialversicherungspflichtig.
- Die Beitragslast unterscheidet sich für Rentner mit Vollrente (z. B. Erreichen Regelaltersgrenze) oder Teilrente (z. B. Altersrente mit Abschlag vor Regelaltersgrenze oder teilweiser Erwerbsunfähigkeit).
- Die Beitragspflichten des Arbeitgebers bleiben grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung bestehen, sind jedoch ggfs. reduziert.
- Die gesetzlichen Umlagen bestehen unverändert fort.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Rentner (3/5)

Krankenversicherung

Bei Vollrente besteht kein Anspruch auf Krankengeld. Deshalb gilt der reduzierte Beitragssatz:

14% anstatt 14,6%,
hälftig geteilt

Pflegeversicherung

Pflegeversicherungspflicht besteht für AG und AN unverändert fort.

3,4%, von AG und AN anteilig zu tragen.

Rentenversicherung

Nach Erreichen einer Vollrente ist AN von der Rentenversicherung befreit; AG zahlt den regulären Beitrag:

9,3% anstatt 18,6%, zu tragen vom AG

Arbeitslosenversicherung

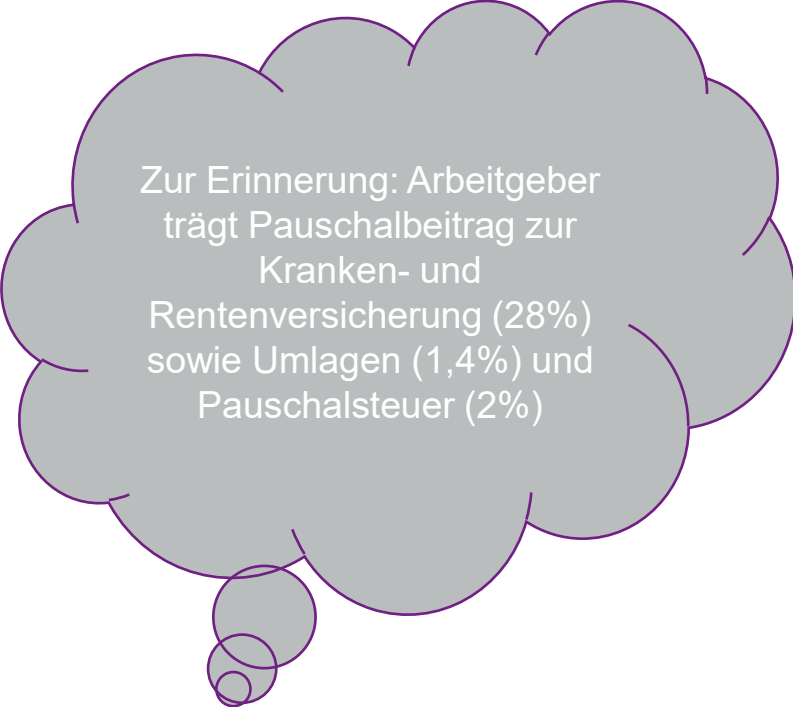
Nach Erreichen einer Vollrente ist AN von der Arbeitslosenversicherung befreit; AG zahlt den regulären Beitrag:

1,3%% anstatt 2,6%, zu tragen vom AG

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Rentnern (4/5)

Entgeltgeringfügigkeit bei Rentnern (538-Euro-Job)



Zur Erinnerung: Arbeitgeber trägt Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung (28%) sowie Umlagen (1,4%) und Pauschalsteuer (2%)

Grundsatz: Beitragspflicht des Arbeitgebers besteht auch bei Rentnern fort.

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze: Rentner unterliegt dem Rentenversicherungsbeitrag (3,6%), kann sich hiervon aber befreien lassen.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze: Rentner unterliegt nicht mehr dem Rentenversicherungsbeitrag (3,6%).

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Rentnern (5/5)

Zeitgeringfügigkeit bei Rentnern



Zur Erinnerung: Arbeitgeber trägt nur die Umlagen (1,4%)

Grundsatz: Beitragspflicht des Arbeitgebers besteht auch bei Rentnern fort.

Keine Rentenversicherungspflicht: Da der kurzfristige Minijob nicht rentenversicherungspflichtig ist, bestehen keine Besonderheiten.

Teil 6: Beschäftigung von rentennahen Arbeitnehmern und Rentnern

To-Dos im Arbeitsvertrag

Wirksame Renteneintrittsklauseln in Standardarbeitsverträgen

- Beachtung des Transparenzgebots.
- Schriftform beachten.

Befristung von Arbeitsverträgen nach Rentenbeginn

- Sachgrundlos?
- Sachgrund?
- Schriftform beachten.

Nachweise über Voll- / Teilrente

- Zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

A photograph of a gravel path in a forest. A large, thick, fallen tree trunk lies horizontally across the path, blocking it. The path is made of light-colored gravel and leads into the distance. The forest is lush with green trees and undergrowth. A large, semi-transparent purple shape is overlaid on the right side of the image.

Teil 7:

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Einstellung (1/3)

- Pflicht des Arbeitgebers, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und hierbei die Agentur für Arbeit gemäß § 164 Abs. 1 Satz 1, Abs. 6 SGB IX zu beteiligen (BAG – 9 AZR 807/05).

Verstoß gegen Prüfpflicht kann eine Benachteiligung indizieren.

Indizwirkung gilt selbst dann, wenn Bewerber*in Schwerbehinderung nicht offenlegte!

Risiko einer
Benachteiligung?
(§ 22 AGG)

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Einstellung (2/3)

- Pflicht des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung (SBV) nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unverzüglich über die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen zu informieren (BAG – 9 AZR 635/03).

Verstoß gegen Informationspflicht kann eine Benachteiligung indizieren, wenn Schwerbehinderung offengelegt wurde / offensichtlich ist.

Pflicht entfällt nicht durch Vereinbarung zwischen AG + SBV, dass diese nur über die in die nähere Auswahl kommenden Bewerber informiert werden muss.

Risiko einer
Benachteiligung?
(§ 22 AGG)

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Einstellung (3/3)

- Pflicht des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und den schwerbehinderten Bewerber unverzüglich über die Gründe der Ablehnung zu informieren (§ 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX).

Verstoß gegen Informationspflicht kann ggfs. auch eine Benachteiligung indizieren, wenn Schwerbehinderung offengelegt wurde / offensichtlich ist.

Umstr. ob die Pflicht auch für Arbeitgeber gilt, die die gesetzlichen Pflichtquoten erfüllen.

Risiko einer
Benachteiligung?
(§ 22 AGG)

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Sonderregelungen im Arbeitsverhältnis

- Anspruch auf Sonderurlaub: 5 Urlaubstage bei 5-Tages-Woche.
- Schwerbehinderte Arbeitnehmer können sich von der Mehrarbeit freistellen lassen.
- Förderungsmöglichkeiten auf Antrag bei dem Integrationsamt.
- Bildung einer Schwerbehindertenvertretung bei mind. 5 schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmern.

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Kündigung

§§ 168 ff. SGB IX

- Gilt nur bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mind. 6 Monaten.
- Integrationsamt
 - hört Arbeitnehmer und ggfs. Betriebsrat / Schwerbehindertenvertretung ein.
 - Integrationsamt soll nur eine mögliche Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung prüfen.
 - Integrationsamt „soll“ innerhalb eines Monats entscheiden.
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

ACHTUNG!

Verstoß gegen
Antragspflicht indiziert
eine Benachteiligung
nach § 22 AGG

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Kündigung

§ 173 Abs. 3 SGB IX: Bei fehlender Kenntnis keine Antragspflicht, d.h. auch kein Indiz für eine Benachteiligung.

Arbeitnehmer kann sich gleichwohl auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen, wenn der Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung mind. 3 Wochen vor Kündigung gestellt wurde.

Gilt nicht bei "Offensichtlichkeit" der Schwerbehinderung (BAG – 8 AZR 191/21).

Was gilt, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der anerkannten Schwerbehinderung hat?

Teil 7: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Arbeitsrechtliche Besonderheiten: Einstellung (2/2)

- Sonstige Indizien für die Benachteiligung bei Kündigungen (BAG v. 02.06.2022 – 8 AZR 191/21)

Verstoß gegen Pflicht zur Einschaltung der SBV und des Integrationsamts bei Eintreten von **personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten**.

Unterbliebene Durchführung eines **betrieblichen Eingliederungs-managements** (§ 167 Abs. 2 SGB IX) indiziert keine Benachteiligung, da die Pflicht nicht spezifisch für schwerbehinderte Menschen gilt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 640
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

The Legal 500 Germany, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold



Juve Handbuch 2020 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.

Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafengasse 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com



*Best Lawyers, 2023 und 2024 empfiehlt Isabelle Puhl als „Ones to Watch“
im Arbeitsrecht*

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.