



Birgit Dickemann-Weber

Prüfung für Personalfachkaufleute (IHK)

FRAGE - ANTWORT - LERNKARTEN

Handlungsbereich 2

## PERSONALARBEIT AUF GRUNDLAGE RECHTLICHER BESTIMMUNGEN

**AKTUALISIERUNG 2018**

von Auflage 5 auf Auflage 6



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe der Publikation ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Verbreitung durch Film, Funk, Fernsehen und Internet, durch fotomechanische Wiedergabe, Tonträger und Datenverarbeitungssysteme jeder Art nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

Der Text enthält in der Regel Gruppenbezeichnungen, Berufsbezeichnungen etc. nur in der männlichen Form. Dies dient der sprachlichen Vereinfachung, um sperrige Doppelformulierungen wie Personalfachkauffrau/Personalfachkaufmann zu vermeiden und so den Text lesbarer zu gestalten. Selbstverständlich werden Personalfachkauffrauen in unserem Buch völlig gleichberechtigt angesprochen.

Keine Publikation ist perfekt und fehlerfrei. Anregungen, konstruktive Kritik und sonstige Verbesserungsvorschläge unserer Leser sind daher willkommen und werden gerne aufgenommen. Kontaktieren Sie uns bei Bedarf unter der unten genannten E-Mailadresse.

© Dickemann-Weber GmbH & Co. KG, Erlenbach b. Kandel  
Aktualisierung auf 6. Auflage 2018 für ISBN 978-3-943772-19-7

Autor: Birgit Dickemann-Weber  
Satz: Verlag Dickemann-Weber  
Fotos: Umschlag: ©AllebaziB - Fotolia.com  
Webseite: <http://dickemann-weber.com>  
E-Mail: [info@dickemann-weber.com](mailto:info@dickemann-weber.com)



Was ist das Wesen des Arbeitsvertrages?



## Was ist das Wesen des Arbeitsvertrages?

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer **im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet, nach **§ 611a Abs.1 BGB**.

- Der **Arbeitsvertrag** ist damit als **eigener Vertragstyp** gesetzlich geregelt.
- Nach alter Rechtslage war der Arbeitsvertrag ein Unterfall des Dienstvertrages.

### Hinweise:

- Der **§ 611a BGB** wurde zum **1. April 2017** im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) neu eingefügt.
- § 611a BGB soll nach dem Willen des Gesetzgebers missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbständige Tätigkeiten (→ Scheinwerkverträgen und Scheinselbstständigkeit) verhindern und die Rechtssicherheit der Verträge erhöhen.
- 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, § 611a Abs.1 S. 5 und 6 BGB.



Wer ist Arbeitnehmer?

Nennen Sie vier Merkmale, die für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen.





## Wer ist Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines **privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet ist, § 611a BGB.

### **Hinweis: Neu zum 1. April 2017:**

Die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wer „Arbeitnehmer“ ist, wurde durch die Einfügung des § 611a BGB gesetzlich niedergelegt. Die Rechtslage bleibt dabei unverändert.

## Nennen Sie drei Merkmale, die für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen.

### **Merkmale, die für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen:**

- Weisungsgebundenheit der Tätigkeit hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort
- Persönliche Abhängigkeit (= Fremdbestimmtheit)
- Entgeltliche Leistung im Dienste für einen anderen
  - Arbeitnehmer erhalten feste Vergütung und Abführung der Lohnsteuer und Sozialabgaben durch den Arbeitgeber
  - Die Leistung ist von „Diensten“ geschuldet
- Eingliederung in den organisatorischen Ablauf des Betriebes
- Zurverfügungstellung der ganzen Arbeitskraft



Was versteht man unter Scheinselbständigkeit?  
Welche Folgen hat das Vorliegen einer Scheinselbständigkeit?





## Was versteht man unter Scheinselbständigkeit?

Scheinselbständigkeit liegt vor, wenn jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber abhängig beschäftigt ist.

### BEACHTEN

Scheinselbständige sind **Arbeitnehmer!**

Für die Beurteilung einer Scheinselbständigkeit ist auch § 611a BGB in Zukunft Rechtsgrundlage. **Zudem prüfen die Sozialversicherungsträger** anhand von Kriterien (z.B. Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers; Tätigkeit regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber; kein Auftreten am Markt aufgrund unternehmerischer Tätigkeit), ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt. Der Arbeitgeber und der freie Mitarbeiter haben Mitwirkungspflichten.

## Welche Folgen hat das Vorliegen einer Scheinselbständigkeit?

- Der Scheinselbständige genießt alle Rechte eines Arbeitnehmers, wie Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc.
- Nachzahlung der gesamten Sozialversicherungsabgaben (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und zwar rückwirkend für 4 Jahre.





Was versteht man unter einem Leiharbeitsverhältnis/ Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis?



## Was versteht man unter einem Leiharbeitsverhältnis/ Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis?

Ein **Leiharbeitsverhältnis** liegt vor, wenn ein Unternehmer (= Verleiher) einen Leiharbeitnehmer aufgrund eines schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehend an ein anderes Unternehmen (= Entleiher) „ausleiht“ und ihn dessen Weisungsrecht unterstellt.

### BEACHTEN

- Zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer bestehen **keine** vertraglichen Beziehungen.
- **Keine** Arbeitnehmerüberlassung liegt bei der Entsendung eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber zu einem Dritten als Besteller im Rahmen eines Werkvertrages oder im Rahmen ihres Arbeitsvertrages vor.

### Hinweis:

Am **1. April 2017** trat das **neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** in Kraft mit folgenden neuen **Regeln zur Höchstüberlassungsdauer** und zur **Gleichstellung**:

- Arbeitnehmer können in der Zeitarbeit künftig nur noch bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden, § 1 Abs.1b S.1 AÜG.
- Nach neun Monaten haben Leiharbeitnehmer künftig Anspruch auf gleiches Entgelt (sog. Equal Pay) und gleiche Arbeitsbedingungen wie die vergleichbare Stammebelegschaft, § 8 Abs.4 AÜG.

Aber: Durch Tarifvertrag kann von diesen neuen Regeln abgewichen werden.



Beschreiben Sie fünf Faktoren, die bei der Arbeitnehmerüberlassung besonders zu beachten sind.



## Beschreiben Sie fünf Faktoren, die bei der Arbeitnehmerüberlassung besonders zu beachten sind.

- **Informations- und Unterrichtsansprüche des Betriebsrats, § 80 Abs.2 BetrVG:**  
Seit dem 01.04.2017 stellt § 80 Abs.2 S.1 BetrVG ausdrücklich klar, dass der Betriebsrat in Bezug auf Fremdpersonal rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber unterrichtet werden muss. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Betrieb fällt unter die Mitbestimmung des Betriebsrates § 99 BetrVG, § 14 Abs.3 AÜG.
- **Grundsatz der Gleichstellung, § 8 Abs.1 AÜG**
- **Betriebsratswahl:**  
Leiharbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt sind, § 7 S.2 BetrVG. Es reicht aus, wenn am Wahltag eine solche dreimonatige Tätigkeit absehbar ist. **Aber:** Leiharbeitnehmer nach AÜG sind im Entleiherbetrieb nicht wählbar.  
Neu: Leiharbeitnehmer, die mindestens 6 Monate und 1 Tag ausgeliehen werden, müssen bei der **Berechnung von Schwellenwerten**, wie Unternehmensgröße (§ 111 S.1 BetrVG), Größe des Betriebsrates (§ 9 BetrVG) etc. künftig berücksichtigt werden.
- Arbeitgeber müssen Leiharbeitskräfte über freie Stellen im Unternehmen informieren (§ 13a AÜG), sowie ihnen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten (wie Betriebskantine, Betriebskindergarten etc.) gewähren (§ 13b AÜG).
- Der Verleiher benötigt zur Ausübung der gewerblichen Verleihung eine entsprechende Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, § 1 Abs.1 AÜG. Zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer muss ein **schriftlicher (!) Arbeitsvertrag** sowie zwischen Entleiher und Verleiher ein **schriftlicher (!) Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** bestehen.
- Neu: Verbot von Kettenüberlassung und sog. „Fallschirmlösung“
- **Vorgehen bei Kündigung des Leiharbeitnehmers durch den Entleiher:**  
Entleiher muss den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Verleiher - mit den darin enthaltenen Kündigungsfristen - kündigen, und dann holt die Leasingfirma ihren Mitarbeiter zurück.



Wann verjähren Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis?

Was versteht man unter Ausschlussfristen?





## Wann verjähren Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis?

Ansprüche aus Arbeitsverträgen verjähren in der Regel innerhalb von drei Jahren (§ 195 BGB). Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

### BEACHTÉ

Durch Rechtsverfolgung (d.h. Klageeinreichung) wird die Verjährung gehemmt, § 204 BGB.

## Was versteht man unter Ausschlussfristen?

Ausschlussfristen (auch **Verfallfristen** oder **Verfallklauseln** genannt) verpflichten Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist in **Textform** (neu seit 1.10.2016!) geltend zu machen, ansonsten verfallen die arbeitsvertraglichen Ansprüche endgültig. Sie dienen der Rechtssicherheit, denn sie regeln eindeutig, bis zu welchem Zeitpunkt aus einem Arbeitsverhältnis noch Ansprüche geltend gemacht werden können.

### BEACHTÉ

In Tarifverträgen und Arbeitsverträgen können sich Ausschlussfristen befinden.



Beschreiben Sie die Voraussetzungen, die vorliegen müssen, um einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu haben.



## Beschreiben Sie die Voraussetzungen, die vorliegen müssen, um einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu haben.

### Voraussetzungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

1. Erfüllung der **4-wöchigen Wartefrist** gemäß § 3 Abs.3 EntgeltfortzahlungsgG
2. **Kein grobes Verschulden der Krankheit** durch den Arbeitnehmer  
(d.h. kein grobes Abweichen von der Verhaltensweise, die ein vernünftiger Arbeitnehmer in seinem eigenen Interesse einhält)
3. **Unverzügliches Anzeigen** der Arbeitsunfähigkeit, sowie Krankmeldung >3 Tage (d.h. ab dem 4. Tag) nach § 5 EntgeltfortzahlungsgG
4. **Kein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers** gemäß § 7 EntgeltfortzahlungsgG

### Rechtsfolge:

Gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung zu **100 %** durch den Arbeitgeber nach § 4 Abs.1 EntgeltfortzahlungsgG längstens für 6 Wochen (= 42 Kalendertage).

Im Anschluss an die 6-wöchige Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers schließt sich entweder Krankengeld oder Verletztengeld an.

- **Krankengeld von der Krankenkasse** nach §§ 47, 48 SGB V in Höhe von **70 % des Regelentgelts**
- **Verletztengeld von der Berufsgenossenschaft** nach §§ 45, 46, 47 SGB VII in Höhe von **80 % des Regelentgelts**






Michael Müller, ein Mitarbeiter der X-GmbH, war aufgrund eines Fahrradsturzes bei seinem abendlichen Freizeitsport vom 02.11.2017 bis 09.01.2018 arbeitsunfähig.

Wer zahlt in welcher Höhe während seiner Erkrankung?





Michael Müller, ein Mitarbeiter der X-GmbH, war aufgrund eines Fahrradsturzes bei seinem abendlichen Freizeitsport vom 02.11.2017 bis 09.01.2018 arbeitsunfähig.  
Wer zahlt in welcher Höhe während seiner Erkrankung?

Herr Müller erhält ab dem 02.11.2017 für die **ersten sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** von seinem Arbeitgeber in Höhe von **100 % des Arbeitsentgelts**, nach §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsg.

Danach erhält er bis zum 09.01.2018 **Krankengeld von der Krankenkasse in Höhe von 70 % des Regelentgelts**, § 47 Abs.1 SGB V.


#### **BEACHTEN**

Bei einem **Arbeitsunfall** erhält der Arbeitnehmer (anstatt Krankengeld von der Krankenkasse), **Verletztengeld von der Berufsgenossenschaft nach §§ 45, 46, 47 SGB VII in Höhe von 80 % des Regelentgelts**.



Michael Müller, ein Mitarbeiter der X-GmbH, war aufgrund eines Fahrradsturzes in volltrunkenem Zustand bei seinem abendlichen Freizeitsport vom 02.11.2017 bis 09.01.2018 arbeitsunfähig. Wer zahlt in welcher Höhe während seiner Erkrankung?





**Michael Müller, ein Mitarbeiter der X-GmbH, war aufgrund eines Fahrradsturzes in volltrunkenem Zustand bei seinem abendlichen Freizeitsport vom 02.11.2017 bis 09.01.2018 arbeitsunfähig. Wer zahlt in welcher Höhe während seiner Erkrankung?**

Herr Müller erhält **keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber**, da er seine Arbeitsunfähigkeit selbstverschuldet - aufgrund seiner Volltrunkenheit - herbeigeführt hat.

Da (aufgrund der Volltrunkenheit) **kein** Arbeitsunfall vorliegt, zahlt die **Krankenkasse Krankengeld in Höhe von 70 % des Regelentgelts**, § 47 Abs.1 SGB V, für den gesamten Erkrankungszeitraum vom 02.11.2017 bis 09.01.2018.



Michael Müller, ein Mitarbeiter der X-GmbH, war aufgrund eines Fahrradsturzes bei seinem abendlichen Freizeitsport vom 02.05.2017 bis 03.07.2017 arbeitsunfähig. Aufgrund der Spätfolgen des Sturzes war er ab dem 18.01.2018 wieder für 4 Wochen arbeitsunfähig.

Wer zahlt in welcher Höhe während seiner Erkrankung?





## Wer zahlt in welcher Höhe während seiner Erkrankung?

- Herr Müller erhält ab dem 02.05.2017 für die ersten sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber in Höhe von 100 % des Arbeitsentgelts, §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsg.
- Danach erhält er bis zum 03.07.2017 Krankengeld von der Krankenkasse in Höhe von 70 % des Regelentgelts, § 47 Abs.1 SGB V.
- Ab dem 18.01.2018 erhält Herr Müller wiederum Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber in Höhe von 100 % des Arbeitsentgelts, da er vor Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit sechs Monate infolge derselben Krankheit nicht arbeitsunfähig war, § 3 Abs.1 S.2 Nr.1 Entgeltfortzahlungsg.



Frau Müller fährt vom 01.01.2018 bis 28.01.2018 in ihren genehmigten Urlaub. Am 02.01.2018 wirft ein Bote des Arbeitgebers Frau Müller das Kündigungsschreiben in den Briefkasten. Kann Frau Müller nach Urlaubsrückkehr noch gegen ihre Kündigung vorgehen? Was raten Sie ihr?



## Kann Frau Müller nach Urlaubsrückkehr noch gegen ihre Kündigung vorgehen? Was raten Sie ihr?

Gemäß **§ 4 KSchG** hat Frau Müller ab Zugang des Kündigungsschreibens 3 Wochen Zeit, Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzulegen.

Das Kündigungsschreiben ist **mit Einwurf in den Briefkasten** durch den Boten am 02.01.2018 **zugegangen**. Die 3 Wochen Frist für die Kündigungsschutzklage ist daher nach Urlaubsrückkehr abgelaufen, sodass nach § 7 KSchG die Kündigung von Anfang an rechtswirksam ist.

Allerdings sieht **§ 5 KSchG** vor, dass die Klage dann nachträglich zuzulassen ist, wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben.

Frau Müller hatte keinerlei Anhaltspunkte für ihre Kündigung, sodass nach § 5 KSchG ihre Klage nachträglich zuzulassen ist.

Frau Müller ist daher zu raten, die Kündigungsschutzklage zusammen mit dem Antrag auf nachträgliche Zulassung innerhalb 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses (also nach Urlaubsrückkehr) zu erheben, § 5 Abs.3 und 4 KSchG.





Was bedeutet „besonderer Kündigungsschutz“  
und beschreiben Sie vier Fälle, in denen ein  
besonderer Kündigungsschutz besteht.



## Was bedeutet „besonderer Kündigungsschutz“ und beschreiben Sie vier Fälle, in denen ein besonderer Kündigungsschutz besteht.

Während des besonderen Kündigungsschutzes ist **jede ordentliche Kündigung grundsätzlich unwirksam**. Eine außerordentliche Kündigung ist jedoch möglich, wenn der Arbeitgeber einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat.

<b>§ 17 MuSchG</b>	Die Kündigung gegenüber einer <b>Frau während der Schwangerschaft</b> und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig.
<b>§ 15 KSchG</b>	Die Kündigung eines <b>Mitglieds eines Betriebsrats sowie einer Jugend- und Auszubildendenvertretung</b> ist unzulässig.
<b>§ 168 SGB IX</b>	Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines <b>schwerbehinderten Menschen</b> durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.
<b>§ 2 Abs.1 ArbPISchG</b>	ArbPISchG = Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst Mit dem 1. Juli 2011 hat Deutschland die Wehrpflicht ausgesetzt und stattdessen einen <b>freiwilligen Wehrdienst</b> eingeführt, welcher im Wehrpflichtgesetz WPfG geregelt ist. Nach § 16 Abs.7 ArbPISchG gelten die Regelungen des ArbPISchG auch für die freiwillig Wehrdienst Leistenden. Von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, § 2 ArbPISchG. Dies gilt auch im Falle des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit für die endgültig auf insgesamt maximal 2 Jahre festgesetzte Dienstzeit, § 16a Abs.1 Nr.2 ArbPISchG.
<b>§ 18 BEEG</b>	Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an <b>Elternzeit</b> verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden.



Erläutern Sie das betriebliche Eingliederungsmanagement BEM.





## Erläutern Sie das betriebliche Eingliederungsmanagement BEM.

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet das betriebliche Eingliederungsmanagement BEM den Arbeitgeber seit dem 01.05.2004, **Präventionsmöglichkeiten mit Arbeitnehmern zu klären**,

- die länger als sechs Wochen **oder**
- wiederholt innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig erkrankt sind.

### **Sinn und Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements:**

Klärung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden kann.

Eine personenbedingte Kündigung ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass eine Besserung der krankheitsbedingten Fehlzeiten oder Minderleistungen durch das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht erreichbar war.

### **Hinweise:**

- Diese **Regelung gilt für alle Arbeitnehmer** und ist unabhängig von der Betriebsgröße.
- Das betriebliche Eingliederungsmanagement unterliegt der **Mitbestimmung des Betriebsrates** gem. § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG und kann daher nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden.



Erläutern Sie die Voraussetzungen einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung.



## Erläutern Sie die Voraussetzungen einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung.

### Prüfungsschema bei betriebsbedingter ordentlicher Kündigung:

1. **Dringende betriebliche Erfordernisse** stehen der Weiterbeschäftigung entgegen.  
Ausgangspunkt ist in der Regel eine unternehmerische Entscheidung, insbesondere Auftragsmangel, Umsatzrückgang, Rationalisierung, Stilllegung.
2. **Keine milderen Mittel** wie Abbau von Überstunden, Kurzarbeit o.ä.  
Wichtig: Gerade dieser Arbeitsplatz muss wegfallen („Stuhl bleibt leer“)!
3. **Sozialauswahl (§ 1 Abs.3 KSchG)**  
D.h. Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten. Es soll dem gekündigt werden, den es sozial am wenigsten trifft.

**Ausschließlich** folgende Gesichtspunkte sind nach § 1 Abs.3 KSchG zum Zeitpunkt der Kündigung zu beachten:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten gegenüber Kindern und Ehegatte, ggf. gegenüber Eltern, Großeltern oder Enkeln
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers



Nennen Sie das Ziel des Mutterschutzgesetzes.  
Erläutern Sie drei Schutzvorschriften, die der Arbeitgeber bei Schwangeren beachten muss.



## Nennen Sie das Ziel des Mutterschutzgesetzes.

Das **MuSchG** soll werdende und stillende Mütter schützen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, **§ 1 Abs.1 MuSchG**.

## Erläutern Sie drei Schutzvorschriften, die der Arbeitgeber bei Schwangeren beachten muss.

Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft erfahren hat, muss er folgende mutterschutzrechtliche Vorschriften einhalten:

- **Neu zum 1.1.2018: Gefährdungsbeurteilung:** Der Arbeitgeber muss alle Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb daraufhin untersuchen, ob Schwangere oder stillende Mütter dort gefahrlos arbeiten können (→ **Gefährdungsüberprüfung**) nach **§ 9 Abs.1 MuSchG**.
- **Ärztliches Beschäftigungsverbot:** Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind, bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist, **§ 16 Abs.1 MuSchG**.
- Die **Schutzfristen/ Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung** beachten:
  - **6 Wochen vor der Entbindung, § 3 Abs.1 MuSchG**  
Beschäftigung nur mit ausdrücklichem widerrufbarem Einverständnis der werdenden Mutter möglich = **relatives Beschäftigungsverbot**.
  - **8 Wochen nach der Geburt, § 3 Abs.2 MuSchG = absolutes Beschäftigungsverbot**, d.h., eine Beschäftigung ist trotz ausdrücklicher Einverständniserklärung der Mutter **nicht** möglich.





Muss ein Arbeitgeber Schwerbehinderte beschäftigen?

Beschreiben Sie drei gesetzliche Vorgaben, die bei schwerbehinderten Arbeitnehmern zusätzlich zu beachten sind.



## Muss ein Arbeitgeber Schwerbehinderte beschäftigen?

**Grundsätzlich ja**, denn ein Arbeitgeber **mit mindestens 20 Arbeitsplätzen** muss mindestens **5 %** der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen, **§ 154 Abs.1 SGB IX** (= **Schwerbehindertenquote**).

**Aber**, wenn der Arbeitgeber diese gesetzliche Vorgabe nicht erfüllt, muss er pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz eine **Ausgleichsabgabe** entrichten, **§ 160 Abs.1 SGB IX**.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe **pro Monat** (!) berechnet sich anhand der Beschäftigungsquote nach **§ 160 Abs.2 SGB IX**.

## Beschreiben Sie drei gesetzliche Vorgaben, die bei schwerbehinderten Arbeitnehmern zusätzlich zu beachten sind.

- Besonderer Kündigungsschutz nach §§ 168 ff SGB IX.  
**Beachte:** Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung, § 173 Abs.1 Nr.1 SGB IX.
- Freistellung von Mehrarbeit gem. § 207 SGB IX.  
Unter Mehrarbeit ist nach § 3 ArbZG, Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden täglich zu verstehen.
- Anspruch auf Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen (bei 5 Arbeitstagen pro Woche; sonst entsprechend weniger), nach § 208 SGB IX.  
**Wichtig:** Der einem Schwerbehinderten Gleichgestellte erhält keinen Zusatzurlaub, § 151 Abs.3 SGB IX.
- Die Schwerbehindertenvertretung ist am Einstellungsverfahren eines schwerbehinderten Menschen zu beteiligen, § 178 Abs.2 SGB IX. Ohne deren Beteiligung ist die Kündigung unwirksam.



Wie kann der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe mindern?





## Wie kann der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe mindern?

### **Minderung der Ausgleichsabgabe durch:**

- Anrechnung von Aufträgen an anerkannte Behindertenwerkstätten, § 223 SGB IX
- Antrag auf Mehrfachanrechnung bei der Bundesanstalt für Arbeit nach § 159 SGB IX  
d.h. ein besonders schwerbehinderter Mensch kann auf bis zu 3 Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden
- Antrag auf Gleichstellung von Arbeitnehmern mit 30 % - 49 % Behinderung bei der Bundesanstalt für Arbeit, § 2 Abs.3 SGB IX
- Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden, denn diese werden auf 2 Pflichtplätze angerechnet, § 159 Abs.2 SGB IX
- Mehr schwerbehinderte Menschen einstellen



Unter welchen Voraussetzungen kann eine  
Schwerbehindertenvertretung errichtet  
werden?





## Unter welchen Voraussetzungen kann eine Schwerbehindertenvertretung errichtet werden?

### Voraussetzungen für die Errichtung einer Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Abs.1 S.1 SGB IX:

- Mindestens 5 schwerbehinderte Arbeitnehmer, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind
- Es sind jeweils eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen

#### **Wichtig: Änderung zum 1.1.2018:**

Ab **100** beschäftigten Schwerbehinderten sind Vertrauenspersonen auf ihren Wunsch **freizustellen**, § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX



Erläutern Sie zwei Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf schwerbehinderte Menschen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.



## Erläutern Sie zwei Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf schwerbehinderte Menschen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.

### ■ Benachteiligungsverbot:

Gem. **§ 164 Abs.2 S.1 SGB IX** dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

Eine diskriminierende Benachteiligung liegt vor, wenn die Behinderung zumindest auch ein Beweggrund für die Benachteiligung ist.

### ■ Prüfungspflicht:

**§ 164 Abs.1 SGB IX** verpflichtet den Arbeitgeber zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.





Welches Sozialgericht ist örtlich zuständig?

Welches Sozialgericht ist sachlich zuständig?





## Welches Sozialgericht ist örtlich zuständig?

**Örtlich zuständig** ist das Sozialgericht, in dessen Bezirk der Kläger zur Zeit der Klageerhebung seinen **Sitz oder Wohnsitz** oder in Ermangelung dessen seinen Aufenthaltsort hat; steht er in einem Beschäftigungsverhältnis, so kann er auch vor dem für den **Beschäftigungsort** zuständigen Sozialgericht klagen, § 57 SGG.

## Welches Sozialgericht ist sachlich zuständig?

**Sachlich zuständig** sind die Sozialgerichte nach §§ 51ff SGG bei **Streitigkeiten auf dem Gebiet des Sozialrechts**, die ihnen gesetzlich ausdrücklich zugewiesen sind.

### Die Sozialgerichte entscheiden zum Beispiel in folgenden Angelegenheiten:

- Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung, Knappschaftsversicherung
- Arbeitsförderung und übrige Aufgaben der Agentur für Arbeit
- Angelegenheiten der Sozialhilfe
- Feststellung einer Behinderung und Fragen des Schwerbehindertenausweises gemäß § 152 SGB IX



Welche Beitragssätze bestehen in der Sozialversicherung 2018?



## Welche Beitragssätze bestehen in der Sozialversicherung 2018?

Sozialversicherung	Beitragssätze 2018
<b>Rentenversicherung</b>	<b>18,6 %</b> d.h., AN und AG zahlen je 9,3 %
<b>Krankenversicherung</b>	Allgemeiner Beitragssatz von <b>14,6 % plus X %</b> (möglicher einkommensabhängiger <b>Zusatzbeitrag</b> ) d.h., AN zahlen 7,3 % plus X % - und AG zahlen 7,3 %
<b>Pflegeversicherung</b>	<b>2,55 % bzw. 2,8 % für Kinderlose</b> d.h., AN und AG zahlen je 1,275 % und kinderlose Mitglieder zahlen einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % (= 1,525 %) <b>Ausnahmen:</b> Mitglieder, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 01.01.1940 geboren sind, Bezieher von ALG II sowie Wehr- und Zivildienstleistende zahlen keinen Kinderlosenzuschlag
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	<b>3 %</b> d.h., AN und AG zahlen je 1,5 %
<b>Unfallversicherung</b>	Beiträge trägt der <b>Arbeitgeber allein</b>



Was versteht man unter Beitragsbemessungsgrenzen und nennen Sie die unterschiedlichen Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung 2018.



## Was versteht man unter Beitragsbemessungsgrenzen und nennen Sie die unterschiedlichen Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung 2018.

Bemessungsgrenzen sind **Höchstbetragsgrenzen** des erzielten Arbeitsentgelts, bis zu denen Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden.

D.h., bis zu dieser Obergrenze werden keine Beiträge mehr abgezogen, es entstehen aber auch keine zusätzlichen Ansprüche durch das höhere Monatsgehalt.

### Beitragsbemessungsgrenzen 2018:

Sozialversicherungszweig	Alte Bundesländer monatlich (jährlich) 2018	Neue Bundesländer monatlich (jährlich) 2018
Renten- und Arbeitslosenversicherung	6.500 € (78.000 €)	5.800 € (69.600 €)
Kranken- und Pflegeversicherung	4.425 € (53.100 €)	4.425 € (53.100 €)



Erläutern Sie das Ziel der gesetzlichen Krankenversicherung.

Erläutern Sie, anhand von zwei Beispielen, wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (= versicherter Personenkreis).





## Erläutern Sie das Ziel der gesetzlichen Krankenversicherung.

Nach § 1 SGB V hat die gesetzliche Krankenversicherung als Solidargemeinschaft die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder zu bessern.

## Erläutern Sie anhand von zwei Beispielen, wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (= versicherter Personenkreis).

<b>Pflichtversicherte,</b> § 5 SGB V	<b>Pflichtversichert sind</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Arbeitnehmer und Auszubildende</b>, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, aber deren regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt die <b>Versicherungspflichtgrenze/ allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze</b> (2018: 59.400 Euro) nicht übersteigt.</li><li>■ Empfänger von Arbeitslosengeld, <b>Rentner</b>, Studenten, Teilnehmer an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, in Behindertenwerkstätten beschäftigte behinderte Menschen etc.</li></ul>
<b>Familienversicherte,</b> § 10 SGB V	Ehegatte und Kinder sind beitragsfrei mit dem Versicherten geschützt, soweit sie nicht selbst versicherungspflichtig oder hauptberuflich selbständig sind oder kein Gesamteinkommen haben, welches regelmäßig 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet.
<b>Freiwillig Versicherte,</b> § 9 SGB V	Versicherungsfreie Personen können der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig beitreten. <b>Aber:</b> Freiwillig gesetzlich versichern kann sich grundsätzlich nur, wer zuletzt pflicht- oder familienversichert war. Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten schriftlich erklärt werden.





Wer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei?





## Wer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei?

**In der gesetzlichen Krankenversicherung sind folgende Personengruppen versicherungsfrei nach § 6 Abs.1 Nr. 1-8 SGB V:**

1. Unternehmer, **Selbständige, Freiberufler**, Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und sonstige beihilfeberechtigte Bedienstete
2. **Geringfügig Beschäftigte (Minijob)**
3. Personen, die durch das Krankenfürsorgesystem der EU geschützt sind
4. **Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen jährlichen Arbeitsentgelt von mehr als 59.400 Euro (= Versicherungspflichtgrenze, allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 2018)**. Die Versicherungspflichtgrenze bezeichnet für Arbeitnehmer die Pflichtgrenze, bis zu der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

### **Aber:**

Zulagen, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden (z.B. Kindergeld), bleiben bei der Berechnung des jährlichen Arbeitsentgelts außer Betracht, d.h., sie werden nicht auf das Jahresarbeitsentgelt angerechnet.



Was versteht man unter einer geringfügigen Beschäftigung/Minijob?  
Erläutern Sie die Sozialversicherungsbeiträge bei Minijobs.





## Was versteht man unter einer geringfügigen Beschäftigung/ einem Minijob?

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung/Minijob, liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro monatlich im Jahresdurchschnitt nicht überschreitet (Neuregelung zum 01.01.2013).

Ein Nebenjob bis zu **450 Euro (= Geringfügigkeitsgrenze)** ist neben einer Hauptbeschäftigung für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist somit sozialversicherungspflichtig. Auch sind mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen!

## Erläutern Sie die Sozialversicherungsbeiträge bei Minijobs.

Der **Arbeitgeber** übernimmt bei einem Verdienst bis zu 450 Euro die Sozialversicherungsbeiträge **pauschal zu 30 %**, d.h. 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuer.

Grundsatz: Die Arbeitnehmer sind bei einem Minijob steuer- und abgabefrei

**Neu: Januar 2013:**

**Einführung einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bei den geringfügig Entlohnnten**, d.h., Arbeitnehmer übernehmen einen Aufstockungsbeitrag von 3,6 % (Stand 2018) zur Rentenversicherung selbst und erhalten damit eigene Rentenansprüche. Aber es besteht die Möglichkeit, die Rentenversicherungspflicht explizit abzulehnen und einen Antrag auf Versicherungsfreiheit zu stellen.



Was versteht man unter dem Generationenvertrag?

Wie wird die gesetzliche Rentenversicherung finanziert?





## Was versteht man unter dem Generationenvertrag?

Der **Generationenvertrag** ist ein **Vertrag zwischen der beitragzahlenden und der rentenempfangenden Generation**, mit der Verpflichtung, dass die heutige arbeitende Generation durch ihre Beiträge die Renten der vorhergehenden Generation sichert und zwar in der Erwartung, dass die ihr folgende Generation die gleiche Verpflichtung übernimmt.

## Wie wird die gesetzliche Rentenversicherung finanziert?

### Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch

1. **Beiträge der Versicherten**, die bei versicherungspflichtigen Beschäftigten je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen werden, also je 9,3 % (Stand 2018)

#### **Beachte:**

Freiwillig versicherte Selbständige tragen den vollen Beitrag allein.

2. **Bundeszuschüsse**  
Diese dienen zur Finanzierung sogenannter „versicherungsfremder Leistungen“.



Wie berechnet sich die Rente?



## Wie berechnet sich die Rente?

### Rentenformel:

**Persönliche Entgeltpunkte x Rentenartfaktor x aktueller Rentenwert**

<b>Persönliche Entgeltpunkte</b>	<p>Entgeltpunkte richten sich nach dem Arbeitsverdienst des Versicherten und zwar durch den <b>Vergleich mit dem Durchschnittsarbeitsverdienst aller Arbeitnehmer</b> in diesem Jahr. Bei exaktem Durchschnittsverdienst aller versicherten Verdiener erzielt der Arbeitnehmer pro Jahr einen Entgeltpunkt.</p> <p>Bsp.: Das statistische Durchschnittsbruttoarbeitsentgelt z.B. für das Jahr 2015 betrug 35.363 Euro/Jahr bzw. 2.946,92 Euro/Monat.</p>
<b>Rentenartfaktor</b>	<p>Der Rentenartfaktor richtet sich nach der <b>Rentenart</b>, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Altersrente: 1,0</li><li>■ Volle Erwerbsminderungsrente: 1,0 (Voraussetzung: unter 3 Std. täglich arbeitsfähig)</li><li>■ Halbe Erwerbsminderungsrente: 0,5 (Voraussetzung: 3 bis 6 Std. täglich arbeitsfähig)</li><li>■ Große Witwen-/Witwerrente: 0,55 - 0,6</li><li>■ Kleine Witwen-/Witwerrente: 0,25</li></ul>
<b>Aktueller Rentenwert</b>	<p>Der aktuelle Rentenwert ist der <b>Monatsbetrag der Rente, der sich für einen Entgeltpunkt ergibt</b> 31,03 Euro West und 29,69 Euro Ost, Stand 01.07.2017 - 30.06.2018.</p>





Erläutern Sie den versicherten Personenkreis der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung.  
Wie finanziert sich die gesetzliche Arbeitslosenversicherung?



## Erläutern Sie den versicherten Personenkreis der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung.

**Pflichtversichert in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung sind gem. §§ 24, 25, 26 SGB III insbesondere**

- alle Personen, die **gegen Arbeitsentgelt oder in der Berufsausbildung beschäftigt** sind,
- Wehrdienstleistende, die nach § 58 und § 58b Soldatengesetz einen freiwilligen Wehrdienst leisten,
- Personen, die sich im Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder Jugendfreiwilligendienst (als freiwilliges soziales Jahr FSJ oder freiwilliges ökologisches Jahr FÖJ) engagieren.

## Wie finanziert sich die gesetzliche Arbeitslosenversicherung?

### 1. Finanzierung durch **Beiträge**:

Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung werden hauptsächlich aus den Beiträgen der Versicherten finanziert. Der Beitragssatz beträgt 3 % des beitragspflichtigen Bruttoentgeltes und wird je zur Hälfte (d.h. je 1,5 %) von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.

Die **Beitragsbemessungsgrenze** beträgt 2018 in den alten Bundesländern 6.500 € pro Monat und in den neuen Bundesländern 5.800 € pro Monat, d.h., ab dieser Bruttoeinkommenshöhe steigt der abzuführende Betrag nicht mehr.

### 2. Finanzierung durch **Bundesmitten**:

Zur Finanzierung der versicherungsfremden Ausgaben, die der Bundesagentur für Arbeit übertragen sind, zahlt der Bund nach § 363 SGB III einen Bundeszuschuss.



Was versteht man unter Insolvenzgeld?  
Wie wird das Insolvenzgeld finanziert?



## Was versteht man unter Insolvenzgeld?

Insolvenzgeld ist der **Ausgleich des ausgefallenen Arbeitsverdienstes bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.**

Das Insolvenzgeld wird von der **Bundesagentur für Arbeit längstens bis zu 3 Monate** in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt, soweit noch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, §§ 165 Abs.1, 166 Abs.1 Nr.1, 167 Abs.1 SGB III.

## Wie wird das Insolvenzgeld finanziert?

Die Arbeitgeber finanzieren das Insolvenzgeld durch Zahlung einer Umlage. Umlagepflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitgeber.

Die **Insolvenzgeldumlage** im Jahr 2018 beträgt 0,06 Prozent.



Was versteht man unter Sachbezug und unter geldwertem Vorteil?

Welche Formen von Sachbezügen werden unterschieden?





## Was versteht man unter Sachbezug und unter geldwertem Vorteil?

Unter **Sachbezug** versteht man alle Einnahmen des Arbeitnehmers, die nicht aus Geld, sondern in Form von unentgeltlichem oder verbilligtem Überlassen von Sachwerten oder Dienstleistungen bestehen.

**Geldwerter Vorteil** bezeichnet den Geldbetrag, den ein Arbeitnehmer ausgeben müsste, wenn er sich die Dienstleistung oder Ware nach dem üblichen Endpreis selbst beschaffen würde. Dieser Geldbetrag gehört zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

## Welche Formen von Sachbezügen werden unterschieden?

- Unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von vom Arbeitgeber hergestellter oder vertriebener Waren oder Dienstleistungen
- Freie Verpflegung  
Hinweis: Der Sachbezugswert für freie Verpflegung beträgt 2018 bundeseinheitlich 246 €/mtl.
- Freie Unterkunft  
Hinweis: Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt 2018 bundeseinheitlich 226 €/mtl.
- Dienstwagen (Firmenwagen) zur privaten Nutzung
- Wohnungsüberlassung



Nennen Sie sechs lohnsteuerfreie Bezüge.



## Nennen Sie sechs lohnsteuerfreie Bezüge.

### Lohnsteuerfreie Bezüge:

- Aufmerksamkeiten (Sachzuwendungen) bis zu 60 € (inkl. MwSt.)
- Arbeitsessen bis zu 60 €
- Belegschaftsrabatte bis zu 1080 € pro Kalenderjahr
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten bis 2400 € pro Kalenderjahr
- Reisekosten
- Auslagenersatz für den Arbeitgeber

### ■ Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten:

Der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung (d.h., Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis an Pensionsfonds, Pensionskassen oder für Direktversicherungen) wird **von vier auf acht Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angehoben, also bis 6.240 € pro Kalenderjahr (Stand 2018). **Allerdings** bleibt der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag jedoch bei 4 %.

- Beihilfen und Unterstützungen in Notfällen steuerfrei bis 600 € pro Kalenderjahr
- Kosten für Betriebsveranstaltungen, Dienst Einführung, Verabschiedung:  
Neu 2015: Freibetrag von 110 € (inklusive Umsatzsteuer) pro teilnehmenden Arbeitnehmer (bei maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr für denselben Teilnehmerkreis)
- Fehlgeldentschädigungen (Mankogelder) bei z.B. Kassierern bis zu 16 € pro Monat
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld
- Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld
- Sachbezüge (z.B. für Tank-, Kinogutscheine) bis zu 44 € pro Monat (Kleinbetragsgrenze § 8 Abs.2 EStG)





Erläutern Sie die Sozialversicherungspflicht von Rentnern und Studenten.



## Erläutern Sie die Sozialversicherungspflicht von Rentnern und Studenten.

	RV	KV	AV	PV
<b>Altersrente plus Beschäftigung über 450 €</b>	Rentner beitragsfrei	beitragspflichtig, 7,3 % plus X %	beitragsfrei, wenn das 65. Lj. vollendet ist	beitragspflichtig 2,55 % *)
<b>Erwerbsminderungsrente plus Beschäftigung über 450 €</b>	beitragspflichtig, 9,3 %	beitragspflichtig, 7,3 % plus X %	beitragsfrei	beitragspflichtig 2,55 % *)
<b>Studenten</b>	<p><b>Studenten sind versicherungspflichtig in der RV.</b></p> <p>Hinweis: Rentenversicherungspflicht auch bei geringfügiger Beschäftigung/Minijob, jedoch mit Befreiungsmöglichkeit (Opt-Out).</p> <p><b>Beitragsfrei in KV, AV, PV, wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ neben dem Studium höchstens 20 Std./Woche gearbeitet wird,</li> <li>■ in den Semesterferien gearbeitet wird oder</li> <li>■ als Aushilfe gearbeitet wird (= kurzfristige Beschäftigung), d.h. bis zu 3 Monaten oder bis zu 70 Arbeitstage im Jahr (unabhängig vom Arbeitslohn).</li> </ul> <p>Wenn diese Fälle <u>nicht</u> gegeben sind, besteht Sozialversicherungspflicht in allen Sozialversicherungen!</p>			

\*) Kinderlose Rentner, die nach dem 31. Dezember 1939 geboren sind, müssen 2,8 % des Rentenzahlbetrags zahlen



Was versteht man unter einer Lohnpfändung?  
Nennen Sie je drei pfändbare und unpfändbare  
Bezüge.



## Was versteht man unter einer Lohnpfändung?

Unter einer Lohnpfändung versteht man eine Zwangsvollstreckung in das Arbeitseinkommen des Schuldners. Die Lohnpfändung ist in §§ 850-850k der Zivilprozessordnung ZPO geregelt. Aber der Lohn darf nur bis zu einem gewissen Satz gepfändet werden, das Existenzminimum muss dem Schuldner belassen werden.

## Nennen Sie je drei pfändbare und unpfändbare Bezüge.

Pfändbare Bezüge	Unpfändbare Bezüge
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitseinkommen</li> <li>■ Entgelt für Bereitschaftsdienst</li> <li>■ Erfolgsbeteiligungen</li> <li>■ Prämien</li> <li>■ Zulagen (mit Ausnahmen)</li> <li>■ Urlaubsabgeltung</li> <li>■ Zuschläge für Nacht-, Schicht- und Samstagsarbeit</li> <li>■ Essenszuschüsse</li> <li>■ Geldwerte Vorteile für die private Nutzung eines Dienstwagens und Dienstwohnung</li> <li>■ Entgeltfortzahlung im Falle von Krankheit, Mutterschaft oder bei Beschäftigungsverboten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die Hälfte der Vergütung für Überstunden</li> <li>■ Urlaubsgeld, Jubiläumszuwendungen</li> <li>■ Vermögenswirksame Leistungen</li> <li>■ Elterngeld, Studienbeihilfe, Kindergeld oder ähnliche Bezüge</li> <li>■ Aufwandsentschädigungen</li> <li>■ Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen</li> <li>■ Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen</li> <li>■ Die Hälfte des Weihnachtsgeldes, höchstens aber bis zum Betrag von 500 Euro</li> <li>■ Betriebliche Leistungen zur Altersvorsorge</li> <li>■ Entgelt für selbstgestelltes Arbeitsmaterial</li> </ul>