

Die rechtlichen Risiken der Zuverdienstverträge und die aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Tagesseminar für Geschäftsführer/innen
und leitende Mitarbeiter/innen
aus Integrationsunternehmen und Arbeitsprojekte

Agenda

Hinzuverdienstverträge

A. Allgemeines zu Hinzuverdienstverträgen

B. Problemstellung

- I. Warum ist der Abschluss von Hinzuverdienstverträgen nicht unproblematisch?
- II. Welche Rechtsfolgen ergeben sich aus der Einordnung eines Zuverdienstvertrages als Arbeitsverhältnis?
- III. Wann liegt überhaupt ein Arbeitsverhältnis vor?

C. Lösungsansatz

- I. Die bisher ergangenen gerichtlichen Entscheidungen
- II. Analyse der Urteile
- III. Maßnahmen zur Problemlösung

Hinzuverdienstverträge

Allgemeines zu Hinzuverdienstverträgen

Der Begriff „Zu- oder Hinzuverdienst“ ist rechtlich nicht eindeutig definiert!

Der Begriff „Hinzuverdienst“ wird in § 96 a SGB VI verwendet und regelt dort nur die Grenzen des Hinzuverdienstes bei Rentnern.

In der Arbeitspraxis wird heute jede Erwerbstätigkeit benachteiligter oder behinderter Menschen, die zu ihrer Basissicherung hinzutritt, als Hinzuverdienst bezeichnet.

Da der Begriff „Zuverdienst-“ bzw. „Hinzuverdienst-verhältnis“ rechtlich nicht definiert ist, ist er rechtlich auch nicht geschützt und hat keinen eigenen rechtlichen Rahmen.

Problemstellung

I. Warum ist der Abschluss eines Zuverdienstvertrages nicht unproblematisch?

Da der Begriff „Zuverdienst-“ bzw. „Hinzuverdienstverhältnis“ rechtlich nicht definiert ist, muss dieser an Hand der allgemeinen rechtlichen Regelungen beurteilt werden.

Wird das Zuverdienst- bzw. Hinzuverdienstverhältnis als Arbeitsverhältnis beurteilt, hat das folgende Konsequenzen:

- Der Beschäftigte hat Anspruch auf eine angemessene Vergütung!
- Das Kündigungsschutzgesetz ist anzuwenden!
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zu beachten!
- ... etc.

Problemstellung

II. Welche Rechtsfolgen ergeben sich aus der Einordnung des Zuverdienstverhältnisses als Arbeitsverhältnis?

Die Konsequenz, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer keinen unangemessenen Lohn oder Gehalt zahlen darf, ist für das Unternehmen eine finanziell und für den Verantwortlichen (idR. der Geschäftsführer) strafrechtlich eine entscheidende Rechtsfolge.

Durch die Einordnung als Arbeitsverhältnis ist auch die bisherige „sittenwidrige“ Vergütungshöhe nach § 138 BGB nichtig und muss in eine angemessene ortsübliche Vergütung umgewandelt werden. Außerdem muss die bisherige angemessene ortsübliche Vergütung **rückwirkend** gezahlt werden.

Schließlich hat der Verantwortliche ein Strafverfahren nach § 291 StGB zu befürchten.

Problemstellung

Lohnwucher liegt vor, wenn Arbeitsleistung und Verdienst in einem auffälligen Missverhältnis stehen und die Vergütungsvereinbarung unter Ausnutzung einer Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Unvermögen oder einer erheblichen Willensschwäche zustande gekommen ist.

Lohnwucher ist gegeben, wenn ein auffälliges Missverhältnis bei einem Lohn vorliegt, der $\frac{2}{3}$ des Tariflohnes beträgt (BGH Urteil vom 22.4.1997 – 1 StR 701/96). Für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit ist es rechtlich unerheblich, ob der vereinbarte Lohn unter dem Sozialhilfesatz liegt (BAG, Urteil vom 24.3.2004 – 5 AZR 303/03).

Problemstellung

III. Wann liegt überhaupt ein Arbeitsverhältnis vor?

Arbeitnehmerbegriff:

AN ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist (BAG, Urteil vom 24.03.1992).

Entscheidend ist, ob ein Weisungsrecht besteht!

*Ein Weisungsrecht liegt vor, wenn der AG die Leistungspflicht des AN im einzelnen nach **Zeit, Art und Ort** bestimmen kann (BAG, Urteil vom 27.3.1980).*

Beachte:

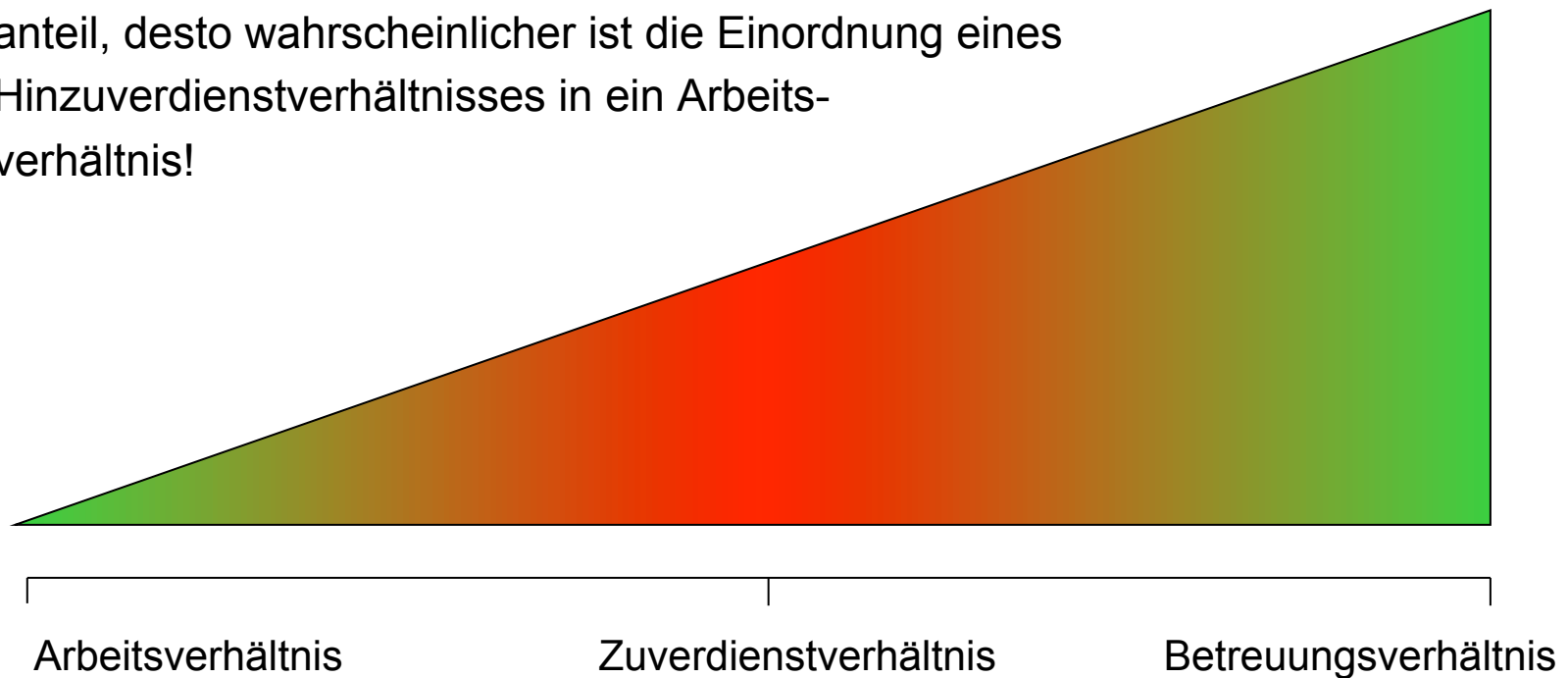
AN-Eigenschaft kann durch eine sog. Statusklage vor dem ArbG festgestellt werden!

*Es kommt nicht darauf an, wie die Parteien das Vertragsverhältnis **bezeichnen**, sondern wie die Rechtsbeziehung nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist (BAG, Urteil vom 22.3.1995).*

Problemstellung

Graphische Darstellung der rechtlichen Problematik

Je größer die „Arbeitsleistung“ und je kleiner der Betreuungsanteil, desto wahrscheinlicher ist die Einordnung eines Hinzuverdienstverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis!



Lösungsansatz

Wenn die entscheidende Frage ist, ob es sich bei dem Beschäftigten um einen Arbeitnehmer handelt, ist zu untersuchen, wann ein Beschäftigter im Zuverdienst bzw. Hinzuverdienst überhaupt ein AN ist und wann nicht.

Mittlerweile liegen einige höchstrichterliche Urteile zu den Ein-Euro-Verträgen vor. Daher sind diese Urteile zu analysieren, ob daraus etwas für die Zuverdienstproblematik abgeleitet werden kann.

Die gerichtlichen Entscheidungen

ArbG Berlin, Beschluss vom 25. 8.2005 – 75 Ca 10146/05

- Bei „*Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung*“ (= 1-Euro-Jobs) ist für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem privaten Maßnahmeträger und dem Hilfebedürftigen der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben.
- Es handelt sich um ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art.
- Der Hilfebedürftige ist als **arbeitnehmerähnliche** Person anzusehen.

Die gerichtlichen Entscheidungen

LAG Berlin, Beschluss vom 27.03.2006 - 3 Ta 349/06

Das LAG Berlin hat mit Beschluss vom 27.03.2006 den Beschluss des ArbG Berlin **aufgehoben** und den Rechtsstreit an das SG Berlin verwiesen.

Begründung:

Es handelt sich nicht um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit. Für Klagen im Rahmen einer „*Vereinbarung zum berufspraktischen Einsatz in Arbeitsangelegenheiten*“ ist der Rechtsweg zu den Sozialgerichten gegeben, da das Rechtsverhältnis ganz wesentlich durch die Vorschriften des öffentlichen Rechts des SGB II bestimmt wird.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Die gerichtlichen Entscheidungen

BAG, Beschluss vom 8.11.2006, 5 AZB 36/06

Das BAG hat mit Beschluss vom 8.11.2006 den Beschluss des LAG Berlin teilweise aufgehoben.

Begründung:

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und einer privaten Einrichtung als Leistungserbringerin aus dem Rechtsverhältnis der im öffentlichen Interesse liegenden, zusätzlichen Arbeiten gem. § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II sind die Sozialgerichte zuständig (§ 51 Abs. 1 Nr. 4a SGG).

Arbeitsgelegenheiten sind durch Vorschriften des öffentlichen Rechts geprägt. § 16 Abs. 3 Satz 2, 2. Hs. SGB II bestimmt ausdrücklich, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Deshalb sind für Rechtsstreitigkeiten hieraus nicht die Arbeitsgerichte, sondern die Sozialgerichte zuständig.

Die gerichtlichen Entscheidungen

BAG Urteil vom 20.2.2008 – 5 AZR 290/07

Sachverhalt:

Der 1957 geborene Kläger ist Empfänger von ALG II. Die Bundesagentur für Arbeit teilte ihm mit Schreiben vom 15. März 2005 mit, dass er eine Beschäftigungsgelegenheiten für ALG II-Bezieher erhalte und sich in der Großküche X vorstellen solle.

Am 17. Mai 2005 nahm der Kläger die Arbeit in der Großküche X auf. Eine schriftliche Vereinbarung wurde nicht geschlossen.

Der Beklagte erstellte für den Kläger monatlich eine "Ein-Euro-Job-Abrechnung" über eine Mehraufwandsentschädigung von 2 Euro je geleisteter Stunde sowie eine Fahrkostenpauschale von 38 Euro. Daneben bezog der Kläger weiterhin ALG II.

Die gerichtlichen Entscheidungen

BAG Urteil vom 20.2.2008 – 5 AZR 290/07

Begründung:

Der Kläger hat Klage erhoben und beantragt, festzustellen, ob zwischen den Parteien mit Wirkung ab dem 17. Mai 2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das BAG hat festgestellt, dass zwischen den Parteien eine privatrechtliche Vereinbarung über fremdbestimmte weisungsgebundene Arbeit gegen Entgelt **nicht** zu Stande gekommen sei.

Die Abrede der Parteien sei ersichtlich beiderseits von dem “Vorschlag” der Agentur für Arbeit bestimmt gewesen.

Die Parteien hätten ausschließlich eine Heranziehung zu einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (“Ein-Euro-Job”), nicht aber den Abschluss eines Arbeitsvertrags bezweckt.

Die gerichtlichen Entscheidungen

BAG Urteil vom 20.2.2008 – 5 AZR 290/07

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, wie sie in § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II geregelt sind, begründen ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis.

Die Eingliederungsvereinbarung begründet ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis, was sich schon daraus ergibt, dass die Vereinbarung durch Verwaltungsakt ersetzt werden kann, § 15 Abs. 1 Satz 6 SGB II.

Vereinbaren Grundsicherungsträger und Hilfebedürftiger eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung, so besteht die Eingliederungshilfe nicht in der Verschaffung einer auf einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag.

Die gerichtlichen Entscheidungen

BAG Urteil vom 20.2.2008 – 5 AZR 290/07

Die Einbeziehung eines privaten Dritten, eines Maßnahmeträgers, wie sie nach § 17 Abs. 1 Satz 1 SGB II die Regel sein soll, führt nicht dazu, dass das Rechtsverhältnis zwischen dem Hilfebedürftigen und dem Dritten privatrechtlich gestaltet ist.

Auch wenn die Zahlung der Mehraufwandsentschädigung durch den Leistungserbringer erfolgt, kann aus der Sicht eines verständigen Erklärungsempfängers nicht angenommen werden, dass damit eine Vergütung im arbeitsrechtlichen Sinn versprochen werden soll.

Ein privatrechtliches Rechtsverhältnis entsteht auch dann nicht, wenn die Anforderungen nach § 16 Abs. 3 SGB II nicht eingehalten werden.

Die gerichtlichen Entscheidungen

BSG Urteil vom 13.11.2008 – B 14 AS 66/07

Gründe:

Der Kläger ist Empfänger von ALG II und hatte eine Arbeitsgelegenheit nach § 16d S. 2 SGB II in einem Umfang von 30 Std./Woche wahrgenommen. Er erhielt pro Stunde einen Betrag von 1 Euro.

Um zur Arbeitsstätte zu gelangen kaufte er sich eine Monatskarte zu einem Preis von 51,90 Euro.

Mit der Klage verlangte er die Erstattung dieser Mehrkosten von der Bundesagentur für Arbeit.

Die Mehraufwandsentschädigung werde nicht als Entgelt für Arbeit gewährt. Eine Arbeitsgelegenheit nach § 16d S. 2 SGB II ist kein Arbeitsverhältnis.

Analyse der Urteile

Bewertung der gerichtlichen Entscheidungen:

Die Gerichte sind sich einig, dass wenn es sich um eine Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II (= Ein-Euro-Job) handelt, ein Arbeitsverhältnis nicht angenommen wird, auch wenn die Umsetzung „fehlerhaft“ war. Es bleibt ein öffentlich-rechtliches Verhältnis.

Entscheidend ist daher, dass ein Bescheid für die Zuweisung vorliegen muss.

Wenn eine Zuweisung der Bundesagentur für Arbeit nicht vorliegt, besteht ein Risiko, dass das Rechtsverhältnis zwischen dem Hilfebedürftigen und dem Leistungserbringer als Arbeitsverhältnis beurteilt wird.

Maßnahmen zur Problemlösung

Maßnahmen zur Vermeidung der Einordnung des Zuverdienstes in ein Arbeitsverhältnis

Sollte ein Zuweisungsbescheid von der Bundesagentur für Arbeit als Grundlage für den Hinzuverdienst nicht vorliegen, sind Maßnahmen zu treffen, die auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten.

Folgende Maßnahmen könnten getroffen werden:

- Gestaltung des Beschäftigungsvertrages
- Dokumentation der Betreuungsleistung
- Steuerliche Maßnahmen
- Sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen
- Vermeidung der Übertragung von Arbeitsleistungen
- Abschluss einer befristeten Vereinbarung

Maßnahmen

Steuerliche Maßnahmen

Es sollte vermieden werden, dass die Zahlung des Zuverdienstes als Arbeitslohn abgerechnet wird.

Ein Dienstverhältnis im steuerlichen Sinne liegt gemäß § 1 Abs. 2 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) vor, wenn der Beschäftigte seine **Arbeitskraft** schuldet.

Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willen unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisung zu folgen verpflichtet ist.

Kein Dienstverhältnis liegt hingegen vor, wenn die Beschäftigung überwiegend der Rehabilitation (d. h. hauptsächlich therapeutischen und sozialen Zwecken) dient und die Erzielung eines produktiven Arbeitsergebnisses nachrangig ist.

Maßnahmen

Steuerliche Maßnahmen

Hiervon kann gewöhnlich ausgegangen werden, wenn lediglich die Anwesenheit des Tätigen geringfügig belohnt werden soll und die Höhe der Vergütung durch die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung nicht beeinflusst wird.

Der Leistungsträger kann bei dem Betriebsstätten-FA eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG stellen.

Das Betriebsstättenfinanzamt hat dann darüber Auskunft zu geben, ob und inwieweit im dargestellten Fall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind.

Maßnahmen

Sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen

Maßgebend für die Beurteilung einer Arbeitnehmereigenschaft im Sozialversicherungsrecht ist der Begriff der „Beschäftigung“, die nach § 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit ist.

Die Sozialversicherungsträger sind an die rechtliche Beurteilung der Finanzbehörden nicht gebunden (BSG Urteil vom 30.11.1978 – 12 RK 33/76).

Bei den Zuverdienstverträgen kommt es für die Beurteilung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nicht darauf an, ob die Personen stationär oder ambulant behandelt werden müssen, sondern, dass überhaupt eine nicht unerhebliche sozialpädagogische oder anderweitige therapeutische Betreuung bzw. Behandlung indiziert ist, wobei dann selbst eine variable Arbeitsprämie unschädlich ist.

Maßnahmen

Befristungsrechtliche Maßnahmen

Zur Vermeidung, dass im „K-Fall“, d. h. bei einer rechtlichen oder gerichtlichen Entscheidung der Zuverdienstvertrag als Arbeitsvertrag eingeordnet wird, dauernde Zahlungen (Entgelt) zu leisten sind, sollte der Zuverdienstvertrag von vornherein befristet abgeschlossen werden.

Allerdings darf der Arbeitsvertrag nach dem Teilzeit- und Befristungsrecht ohne Sachgrund nur dreimal verlängert und höchstens auf 2 Jahre befristet werden.

Eine darüber hinausgehende Befristung ist nur mit einem sachlichen Grund möglich.