

BKK *Service*

Informationen für Arbeitgeber • Ausgabe 2|2017



Betriebs- geheimnisse

9 | Strengere Regeln
für Werkstudenten

17 | Neues zu
Reisekosten

20 | Besser essen –
besser arbeiten



Attraktivität als Arbeitgeber stärken

Die rasante digitale Entwicklung hat einen enormen Einfluss auf die gesamte Arbeitswelt. Arbeitnehmer können dank Laptop, Tablet und Smartphone von zu Hause aus oder unterwegs flexibel arbeiten und sparen dadurch viel Zeit. Unternehmen, die sich auf neue Formen der Arbeitsgestaltung einlassen, steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Und das ist besonders für gut ausgebildete Fachkräfte interessant, denen autonomes und flexibles Arbeiten genauso wichtig ist wie eine gute Work-Life-Balance. Mit dieser Ausgabe beginnen wir eine lose Serie zum Thema „Neue Formen der Arbeit“.

Durch das mobile Arbeiten verwischen aber auch die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Das kann zu Überlastung und Stress bei Arbeitnehmern führen. Um dem vorzubeugen, sind verbindliche Regeln wichtig – denn dann überwiegen die Vorteile und Sie profitieren von motivierten Mitarbeitern.

Auch mit einer flexiblen Pausenregelung und einer gesunden Ernährung steigern Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Mehr zu diesen Themen lesen Sie in dieser Ausgabe.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Betriebsgeheimnisse

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Betriebsgeheimnisse**

SOZIALVERSICHERUNG

- 9 **Strengere Regeln für Werkstudenten**
- 12 Die Flexirente in der Praxis

ARBEITSRECHT

- 14 Aushangpflichten im Betrieb
- 16 Aktuelle Urteile

STEUERRECHT

- 17 **Neues zu Reisekosten**

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 20 **Besser essen – besser arbeiten**
- 22 Pausen: mehr Flexibilität gefragt

PERSONALMANAGEMENT

- 23 Neue Formen der Arbeit: Anwesenheit im Betrieb erforderlich?
- 26 Mutiger bei der Inklusion
- 28 Nicht auf die lange Bank – was tun gegen Aufschieberitis?

SCHLUSSPUNKT

- 30 Mindestlohn: Ausnahme für Langzeitarbeitslose bleibt
- Massenentlassung: keine Benachteiligung während Elternzeit
- 31 Wunschthema
- Vorschau
- Impressum

Verspätete Entgeltzahlung: Schadenersatz vom Arbeitgeber?

Wenn Arbeitgeber den Lohn zu spät oder unvollständig überweisen, schulden sie ihren Arbeitnehmern pauschal 40 EUR Schadenersatz. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) entschieden (Urteil vom 22. November 2016, 12 Sa 524/16). Es sprach einem Arbeitnehmer in einem besonderen Fall sogar eine beträchtlich höhere Schadenersatzzahlung zu.

Um die Zahlungsmoral zu verbessern, wurde 2014 eine Schadenpauschale von 40 EUR für verspätete Zahlungen von offenen Rechnungen eingeführt. Seit Juli 2016 gilt diese Vorschrift auch für vor 2014 geschlossene Verträge, eine entsprechende Übergangsregelung ist ausgelaufen. Die Gerichte streiten jedoch noch, ob diese Vorschrift auch im Arbeitsrecht gilt. Das Arbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 12. Mai 2016, 2 Ca 5416/15) wies eine entsprechende Klage ab, ebenso das Arbeitsgericht Aachen (Urteil vom 26. April 2016, 1 Ca 2772/15 h). Dessen Entscheidung wurde aber vom LAG Köln wieder aufgehoben und der Klage stattgegeben. Nun wird das Bundesarbeitsgericht endgültig entscheiden, voraussichtlich noch 2017.

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte einem Arbeitnehmer, der aufgrund mehrfach verspäteter Lohnzahlungen die Darlehensraten seines inzwischen zwangsversteigerten Hauses nicht mehr begleichen konnte, sogar einen Schadenersatz von etwa 76.000 EUR zugesprochen. Das Gericht sah einen Zusammenhang zu den nicht rechtzeitig geleisteten Lohnzahlungen und rechnete auch den Mindererlös und die Kosten des Zwangsversteigerungsverfahrens auf den Verzugsschaden an (Urteil vom 24. September 2015, 2 Sa 555/14).



Stellenangebote besser am Montagsmorgen veröffentlichen

Wollen Arbeitgeber mit ihren Stellenangeboten möglichst viele Bewerber erreichen, sollten sie ihre Stellenanzeige am besten montags früh veröffentlichen. Denn am ersten Tag in der Woche – und vor allem morgens – sind Fachkräfte besonders aktiv bei der Jobsuche. Insbesondere auf dem Weg zur Arbeit informieren sie sich – meist online – über neue Stellenangebote. Darauf weist der monatlich erscheinende Stepstone Fachkräfteatlas hin. Demnach steigen die Seitenaufrufe tagsüber vom Desktop-Rechner und abends von den mobilen Endgeräten an, wenn die meisten wieder auf dem Heimweg sind.

+++ SV-Abkommen mit Moldawien abgeschlossen

Zwischen Deutschland und Moldawien besteht bei Entsendung von Arbeitnehmern seit dem 12. Januar 2017 ein Abkommen zur Renten- und Unfallversicherung. Es soll die soziale Absicherung klären und Doppelversicherungen vermeiden helfen. Beide Parlamente müssen dem Abkommen noch zustimmen. Alle bereits geltenden SV-Abkommen finden Sie unter: <http://ogy.de/SVA>

+++ Infovideo zu Berufskrankheiten

Was ist eigentlich eine Berufskrankheit? Was passiert, wenn der Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht und wer kann einen solchen Verdacht melden? In dem knapp fünfminütigen Video der DGUV werden der Begriff, die Voraussetzungen und die Abläufe erklärt, die erfüllt sein müssen, damit eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden kann. Das Video ist zu finden unter: <http://ogy.de/bkinfo>

+++ Hilfe bei Gefährdungsbeurteilung

Alle Arbeitgeber sind – unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter – dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und die Ergebnisse dieser Überprüfung zu dokumentieren. Der Arbeitgeber kann die Gefährdungsbeurteilung entweder selbst durchführen oder andere fachkundige Personen damit beauftragen. Nun ist der bewährte, branchenunabhängige „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) grundlegend überarbeitet worden. Dabei wurden sämtliche Kapitel neu gefasst und an die aktuelle Regelsetzung und den Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse angepasst. Den Ratgeber und weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter: <http://ogy.de/gefbu>

+++ DocStop-Angebot für kranke LKW-Fahrer

Ab sofort können sich LKW-Fahrer, die während einer Tour gesundheitliche Probleme haben, an das Netzwerk DocStop wenden. Unter der Telefonnummer 01805 112024 erfahren sie, welcher Arzt in der Nähe sie behandeln kann. Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter über dieses neue Angebot informieren, indem sie zum Beispiel alle LKW-Fahrerhäuser gut sichtbar mit einem Aufkleber mit der Telefonnummer ausstatten.

Betriebs- geheimnisse



Verschwiegenheit gehört zur Treuepflicht der Arbeitnehmer.

Arbeitsverträge enthalten oft Regelungen zur Verschwiegenheit oder zur Geheimhaltung betriebsinterner Angelegenheiten. Damit verpflichten sich die Arbeitnehmer zur Geheimhaltung und zur Verschwiegenheit über alle Tatsachen im Zusammenhang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Wie weit diese Verschwiegenheitspflichten reichen, ist in der betrieblichen Praxis umstritten. Mitarbeiter können aber auch ohne arbeitsvertragliche Vorgaben zur Verschwiegenheit verpflichtet sein.

Allgemeines

Auch wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde oder er keine gesonderte Vereinbarung enthält, gilt: Jeder Arbeitnehmer ist während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu einer gewissen Diskretion verpflichtet. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse dürfen generell nicht weitergegeben oder Dritten zugänglich gemacht werden. Diese Verpflichtung ergibt sich auch ohne ausdrückliche Vereinbarung aus den ungeschriebenen arbeitsvertraglichen Nebenpflichten und der Treuepflicht des Mitarbeiters gegenüber seinem Arbeitgeber. Diese Treuepflicht gilt ganz besonders in sogenannten Tendenzunter-

nehmen. So werden Betriebe bezeichnet, mit denen der Unternehmer nicht ausschließlich Geld verdienen will, sondern auch noch andere Ziele verfolgt (beispielsweise politische, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Ziele).

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind nach allgemeiner Ansicht solche Tatsachen, die

- in Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen,
- nur einem begrenzten Personenkreis bekannt sind,
- nicht offenkundig sind und
- nach dem Willen des Arbeitgebers und im Rahmen eines berechtigten Interesses geheim bleiben sollen.

Dazu gehören beispielsweise:

- Produktionsverfahren,
- Angaben zu Umsatz, Gewinn oder sonstigen wirtschaftlichen Eckdaten,
- Innovationen,
- Kundenangaben,
- Planungen über neue Produkte oder Geschäftsideen und
- wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmers.

Im Gegensatz dazu sind allgemein bekannte Verfahren oder Tatsachen keine Betriebsgeheimnisse.

PRAXISHINWEIS

Kaum bekannt ist die gesetzliche Regelung, die Verstöße gegen das Verschwiegenheitsgebot unter Strafe stellt. Soll der Arbeitgeber bewusst geschädigt oder einem Konkurrenten ein Vorteil verschafft werden oder handelt der Mitarbeiter aus anderen eigen-nützigen Motiven, drohen nach § 17 UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) Geld- oder Freiheitsstrafen von bis zu drei Jahren, wenn Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse aus diesen Gründen weitergegeben werden.

In diesem Zusammenhang darf natürlich nicht übersehen werden, dass die Grundrechte jedes Mitarbeiters, wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder das Recht auf freie Meinungsäußerung, hohe und besonders schützenswerte Rechtsgüter sind. Deshalb stellt auch nicht jede Äußerung zum Arbeitsleben einen Rechtsverstoß dar.

So darf ein Mitarbeiter beispielsweise öffentlich äußern, dass es im Unternehmen gerade besonders gut läuft, dass alle Auszubildenden übernommen werden oder dass man eine gute Auftragslage habe, aber noch Kapazitäten vorhanden seien. Diese Äußerungen stehen zwar in einem engen Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis, jedoch schaden sie dem Arbeitgeber nicht und die betrieblichen Interessen sind in diesen Fällen nicht höher zu bewerten als die persönlichen Interessen der Mitarbeiter.

Unabhängig von vertraglichen Vereinbarungen gilt grundsätzlich, dass die Anforderungen an die Verschwiegenheit steigen, je höher die Position und der Verantwortungsbereich eines Mitarbeiters im Betrieb angesiedelt sind. Dies gilt insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen.

Verschwiegenheitspflichten können darüber hinaus auch in einem Tarifvertrag enthalten sein.



Besondere Verschwiegenheitspflichten

Besondere Verschwiegenheitspflichten gelten gemäß § 79 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) für alle aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Betriebs- beziehungsweise Personalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Dies betrifft sowohl Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zur Arbeitnehmervertretung bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, als auch alle persönlichen Angelegenheiten, mit denen sich einzelne Arbeitnehmer an ihre Vertretung gewandt haben.

Vertragliche Schweigepflichten während des Arbeitsverhältnisses

Die Verschwiegenheitspflicht eines Arbeitnehmers kann über die gesetzlichen Regelungen hinaus durch Vereinbarungen im Arbeitsvertrag erweitert oder speziell ausgestaltet werden.

WICHTIG

Beachten Sie, dass die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bei der vertraglichen Ausgestaltung von Verschwiegenheitsklauseln gewisse Grenzen gezogen hat. Würde nämlich die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel festgestellt, könnte dies selbst bei einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers zu Ihren Lasten gehen.

Die deutschen Arbeitsgerichte wägen zwischen den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einer vertraglichen Vereinbarung zur Geheimhaltungspflicht und den entgegenstehenden persönlichen Interessen des Arbeitnehmers ab. Zudem unterliegen entsprechende Klauseln der sogenannten AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen und dürfen keine unangemessene Benachteiligungen der Mitarbeiter beinhalten. Diese dürfen demnach nicht zu einer absoluten Verschwiegenheit genötigt werden, sondern müssen sich zum Beispiel über berechnete Interessen austauschen dürfen. Verschwiegenheitsvereinbarungen müssen daher, wie alle übrigen Vertragsinhalte auch, dem Transparenzgebot entsprechen: Jeder Mitarbeiter muss danach eindeutig erkennen können, was erlaubt und was verboten ist.

Vor diesem Hintergrund sollte die beliebte sogenannte „All-Klausel“ nicht in einen Arbeitsvertrag aufgenommen werden; sie lautet: „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle ihm bekannt gewordenen geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des Betriebs gegenüber jedermann Verschwiegenheit zu bewahren.“

Diese Klausel schränkt den Mitarbeiter zu sehr ein, denn sie verbietet jedes Gespräch, selbst bei einer berechtigten Interessenlage. Folglich sind pauschale Vertragsklauseln dieses Inhalts unwirksam.

PRAXISHINWEIS

Prüfen Sie, ob es in Ihrem Unternehmen noch Arbeitsverträge mit entsprechender Formulierung gibt, und ändern Sie diese.

Wirksam, wenn auch nicht besonders präzise, wäre folgende Formulierung:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen und durch die Konkurrenten einen Wettbewerbsvorteil erhalten könnten, absolutes Stillschweigen zu bewahren.“

Vereinbaren Sie detaillierte und differenzierte Regelungen zur arbeitsvertraglichen Ausgestaltung der Verschwiegenheitspflicht. Orientieren Sie sich dabei an den berechtigten wirtschaftlichen Geheimhaltungsinteressen in Ihrem Unternehmen. Dabei haben Sie durchaus Gestaltungsmöglichkeiten und können den Umgang mit Informationen zu bestimmten Produktionsabläufen, Daten, Vertragsinhalten etc. präzise vorgeben:

„Die Schweigepflicht über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse umfasst insbesondere sämtliche Daten von Kunden und Geschäftspartnern, Umsätze, Gewinne und Herstellungsverfahren sowie sämtliche betrieblichen Erfindungen.“

Grenzen der vertraglichen Verschwiegenheitspflicht: das Gehalt

Lange Zeit war es durchaus üblich, jeden Mitarbeiter arbeitsvertraglich zu verpflichten, die Höhe des individuell vereinbarten Gehaltes strikt geheim zu halten, und zwar auch gegenüber den eigenen Kollegen. Inzwischen ist jedoch allgemein anerkannt, dass solche Verbote, auch wenn sie schriftlich vereinbart werden, den Mitarbeiter einseitig benachteiligen und daher vollständig unwirksam sind. Jedem Arbeitnehmer sollte es grundsätzlich freistehen, sich über sein Gehalt auszutauschen. Nur durch die Gespräche mit den Kollegen, so heißt es sinngemäß in einem Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern, sei nämlich nachprüfbar, ob bei der Festsetzung der Mitarbeitervergütungen alles mit rechten Dingen zugehe und ob das



Unternehmen zum Beispiel den Gleichbehandlungsgrundsatz einhalte (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21. Oktober 2009, 2 Sa 237/09).

AUSBLICK

Die Bundesregierung hat Mitte Januar 2017 einen Gesetzentwurf zur Entgelttransparenz beschlossen, der nun das parlamentarische Verfahren durchlaufen muss. Ein Kernpunkt des Gesetzes sieht vor, dass Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern einen individuellen Auskunftsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber erhalten, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten soll der Arbeitgeber zudem regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten müssen.

Verschwiegenheitspflichten nach Kündigungen

Möchten Sie eine nachvertragliche Verschwiegenheit Ihres ausscheidenden Mitarbeiters sicherstellen, treffen Sie eine entsprechende Vereinbarung. Solche Regelungen können entweder bereits im Arbeitsvertrag oder auch in einem Aufhebungsvertrag vereinbart werden, was durchaus üblich ist oder sogar Gegenstand eines gerichtlichen Vergleichs sein kann.

PRAXISHINWEIS

Lassen Sie sich ausdrücklich zusichern, dass der ausscheidende Mitarbeiter keine Daten, Aufzeichnungen, Unterlagen etc. kopiert, gespeichert oder in sonstiger Weise an und mit sich genommen hat.

Nur in wenigen Bereichen, beispielsweise im Gesundheitswesen sowie in rechts- oder steuerberatenden Berufsfeldern, muss vom Mitarbeiter auch ohne gesonderte Vereinbarung höchste Diskretion nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses gewahrt werden.

Verschwiegenheitspflicht und soziale Medien

Soziale Medien gewinnen nicht nur im privaten Bereich an Bedeutung. Das Nutzungsverhalten von Arbeitnehmern ist jedoch unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten nur sehr schwer und vor allem nicht pauschal zu bewerten.

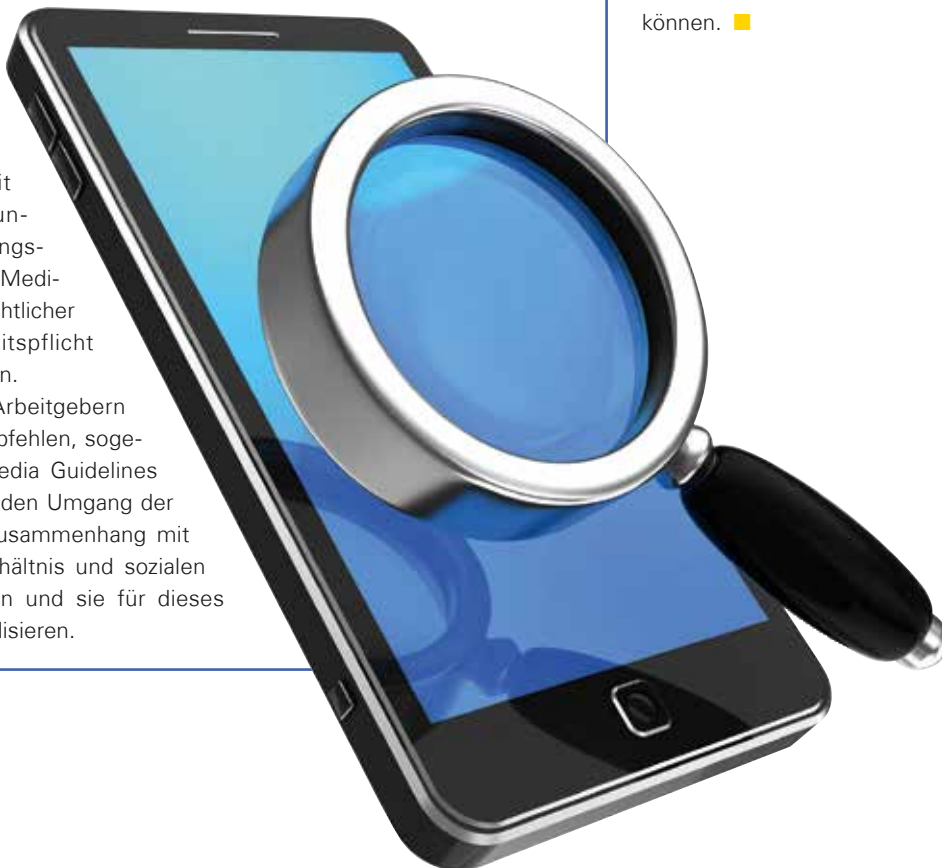
Grundsätzlich können Sie Ihren Mitarbeitern nicht untersagen, sich in sozialen Medien über die Arbeit und/oder den Arbeitgeber zu äußern, schon gar nicht in deren Freizeit, und müssen unter Umständen auch kritische Äußerungen hinnehmen. Die Grenze der zulässigen Meinungsäußerung ist allerdings immer dann überschritten, wenn der Mitarbeiter den Arbeitgeber oder das Unternehmen schädigt. Beleidigungen, grob unsachliche Angriffe, unwahre Behauptungen, Schmähungen oder Diskriminierungen von Vorgesetzten und Kollegen müssen Sie nicht hinnehmen. Allerdings stellen diese Verfehlungen keinen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse dar, sondern sind mit anderen arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen nicht vereinbar.

Möchten Sie verhindern, dass Ihre Mitarbeiter zum Beispiel Bilder von Ihren Angestellten im Dienst oder aus dem Inneren Ihrer Betriebsstätte bei Facebook oder anderswo posten, stellen Sie verbindliche und klare Regelungen auf.

Wie schwierig der Umgang mit dieser Materie im Einzelfall sein kann, zeigt sich zusammengefasst am Fall einer Pflegekraft, die in einer besonderen Situation ohne Erlaubnis Bilder eines zu betreuenden kleinen Kindes auf ihrem privaten Account veröffentlicht hatte. Der Arbeitgeber sah in der ungenehmigten Veröffentlichung von Patientenbildern unter anderem einen schweren Verstoß gegen die Schweigepflicht und kündigte der Mitarbeiterin. Vor Gericht hatte die Kündigung jedoch keinen Bestand. Obwohl der Rechtsverstoß grundsätzlich bestätigt wurde, hielt das LAG die Kündigung aufgrund der sehr besonderen Umstände des Einzelfalls für unverhältnismäßig (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. April 2014, 17 Sa 2200/13).

An diesem Fall zeigt sich nur zu gut, dass die gesetzlichen Regelungen mit den Entwicklungen im Spannungsfeld von sozialen Medien und arbeitsrechtlicher Verschwiegenheitspflicht nicht Schritt halten.

Deshalb ist Arbeitgebern unbedingt zu empfehlen, sogenannte Social Media Guidelines aufzustellen, um den Umgang der Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis und sozialen Medien zu regeln und sie für dieses Thema zu sensibilisieren.



Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht

Jede Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann im laufenden Beschäftigungsverhältnis arbeitsrechtliche Folgen wie Abmahnung, Kündigung und in schweren Fällen sogar fristlose Kündigung nach sich ziehen. Strafrechtliche Schritte können ebenfalls eingeleitet werden.

Zudem kommen Schadenersatzansprüche während, aber auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Allerdings ergibt sich häufig das Problem, dass sich die Höhe des behaupteten Schadens schlecht nachweisen lässt. Dieses Risiko tragen Sie als Arbeitgeber.

Deshalb empfiehlt es sich, zur Absicherung der Verschwiegenheitspflicht schadensunabhängig für jeden Fall des Verstoßes eine Vertragsstrafe zu vereinbaren. Von diesem Abschreckungsinstrument sollten Sie aber nur dosiert und in angemessener Weise Gebrauch machen, je nach Position des Mitarbeiters und der Bedeutung der Verschwiegenheit. Denn auch im Falle eines Pflichtverstoßes können Vertragsstrafen den Mitarbeiter unangemessen benachteiligen. Eine sogenannte „Übersicherung“ des Arbeitgebers führt regelmäßig zur Unwirksamkeit der gesamten vereinbarten Vertragsstrafe, sodass Sie als Betroffener am Ende leer ausgehen können. ■



Strengere Regeln für Werkstudenten

Anwendung der Werkstudentenregelung bei mehr als 20 Wochenstunden eingeschränkt

Studenten sind gut ausgebildet, motiviert, flexibel einsetzbar, und oftmals auch kurzfristig verfügbar. Deshalb sind sie bei vielen Arbeitgebern gern gesehen.

Besonders attraktiv ist es, wenn Studenten im Rahmen der sogenannten Werkstudentenregelung beschäftigt werden. Denn Werkstudenten sind nur in der Rentenversicherung versicherungspflichtig, in den anderen Sozialversicherungszweigen fallen keine Beiträge an (*siehe Randspalte*).

Definition Werkstudentenregelung

Die Werkstudentenregelung gilt nur für ordentlich Studierende. Dazu zählen eingeschriebene Vollzeitstudenten an einer Hochschule/Fachhochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Weitere Voraussetzungen für ihre Anwendung ist, dass der Job für die Studenten hinsichtlich ihrer Zeit und Arbeitskraft eine Nebenrolle spielt und sie sich vordergründig dem Studium widmen. Dies ist bei Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von bis zu 20 Wochenstunden der Fall.



Unbefristete Studentenjobs an Wochenenden und in den Abend- oder Nachtstunden

Am 23. November 2016 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein neues Gemeinsames Rundschreiben für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten veröffentlicht. Daraus ergibt sich eine wesentliche Veränderung für Studentenjobs, die neben einem Vollzeitstudium an Wochenenden oder in den Abend- und Nachtstunden unbefristet ausgeübt werden.

Bisher waren solche Jobs im Rahmen der Werkstudentenregelung auch dann sozialversicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit 20 Wochenstunden dadurch überschritt, dass die Studenten zu vorlesungsfreien Zeiten arbeiteten, zum Beispiel nachts oder an Wochenenden. Voraussetzung war lediglich, dass der Student seine Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend für das Studium einsetzte.

Ab dem 1. Januar 2017 wurden diese Regeln konkretisiert: Studentenjobs, die während der Vorlesungszeit an mehr als 20 Arbeitsstunden pro Woche **unbefristet** ausgeübt werden, sind generell nicht mehr so zu beurteilen, als stünde das Studium noch im Vordergrund. Die Werkstudentenregelung kommt für solche Beschäftigungen daher nur noch in Betracht, wenn diese entweder ihrer Eigenart nach, zum Beispiel aufgrund einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, oder vorab vertraglich befristet sind (*siehe Beispiel 1*).

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Ein Student nimmt am 10. April 2017 während der Vorlesungszeit eine unbefristete Beschäftigung mit einem Umfang von 22 Arbeitsstunden pro Woche auf. Er arbeitet überwiegend in den Abend- und Nachtstunden sowie an den Wochenenden.

Beurteilung:

Obwohl die Beschäftigung überwiegend in den Abend- und Nachtstunden sowie an den Wochenenden ausgeübt wird, kommt die Werkstudentenregelung nicht zum Tragen, weil die Beschäftigung unbefristet ist. Es besteht somit Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung, denn auch Geringfügigkeit kommt aufgrund des zeitlichen Umfangs und der fehlenden Befristung weder als geringfügig entlohnte noch als kurzfristige Beschäftigung in Betracht.

Befristete Studentenjobs

Auch die Bestimmungen für befristete Studentenjobs wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in dem erwähnten Rundschreiben konkretisiert.

Unverändert besteht Versicherungsfreiheit zunächst für solche Studenten, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage in einem Kalenderjahr befristet ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei unbedeutend. Die Versicherungsfreiheit beruht in diesen Fällen jedoch nicht auf der Werkstudentenregelung, sondern auf dem Umstand, dass es sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung handelt.

Eine befristete Beschäftigung oder mehrere befristete Beschäftigungen eines Studenten, die mehr als geringfügig sind, führen seit dem 1. Januar 2017 nicht schon deshalb zur Versicherungsfreiheit als Werkstudent, weil die Beschäftigungsdauer insgesamt nicht mehr als 26 Wochen beträgt. Vielmehr müssen die einzelnen Beschäftigungen für sich die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit erfüllen. Ist dies nicht der Fall, führt die Tatsache, dass die 26-Wochen-Grenze nicht erreicht ist, nicht von sich aus zur Versicherungsfreiheit (*siehe Beispiel 2*). Bei vor dem 1. Januar 2017 aufgenommenen Studentenjobs, die nach dem bisherigen Verständnis der 26-Wochen-Grenze kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei waren, wird dies für die Dauer der Beschäftigung beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung nicht beanstandet. ■

Mehr zum Thema Werkstudenten finden Sie im gerade erschienenen BKK Extra 5 „Studenten, Praktikanten, Schüler – Versicherung und Beschäftigung“ (<http://ogy.de/bkk-extra5>).

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Ein Student übt vom 1. Dezember bis 31. Januar eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden/Woche bei einer Fünf-Tage-Woche aus, ohne dass die Arbeitszeiten am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden liegen.

Es bestanden in den letzten zwölf Monaten folgende Vorbeschäftigungen (jeweils Fünf-Tage-Woche):

- vom 1. Februar bis 31. März im Umfang von 25 Stunden/Woche
- vom 1. Juli bis 15. September im Umfang von 18 Stunden/Woche

Beurteilung:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, da zu Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungen mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die am 1. Dezember aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit mehr als 20 Stunden/Woche beträgt.

Der Umstand, dass die Dauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden/Woche im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) nicht mehr als 26 Wochen beträgt, begründet keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

Impressum

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster
Telefon: 0251/84 93 82-10
Telefax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com
www.mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster, jhetscher@mbo-verlag.com