

BKK *Service*

Informationen für Arbeitgeber • Ausgabe 2|2015



Der Mindestlohn in der Praxis – erste Erfahrungen

11 | **Beschäftigung
von Rentnern**

14 | **Sabbaticals –
Auszeit vom Job**

26 | **Qualifizierte Azubis
finden und gewinnen**



Gesundheit ist das höchste Gut

Die heutigen Kommunikationstechnologien ermöglichen eine Erreichbarkeit rund um die Uhr und an jedem Ort. Dadurch verwischen unter anderem auch die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben immer mehr.

Unter dem Einfluss dieser Veränderungen verschiebt sich das Spektrum der mit der Arbeit verbundenen Anforderungen. Körperliche Anforderungen sind infolge des technischen Fortschritts, aber auch aufgrund von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung teilweise rückläufig. Soweit die Theorie ...

In der Realität werden immer mehr Beschäftigte durch die körperliche und zunehmend auch psychische Belastung krank. Damit es nicht soweit kommt, bieten wir Ihnen speziell zugeschnittene Angebote im Rahmen unserer Betrieblichen Gesundheitsförderung an. Kommen Sie auf uns zu – wir sind für Sie da.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Der Mindestlohn in der Praxis – erste Erfahrungen

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Der Mindestlohn in der Praxis – erste Erfahrungen**

SOZIALVERSICHERUNG

- 8 Beschäftigung von Praktikanten – hierauf müssen Sie achten
- 11 **Noch nicht zum alten Eisen – Beschäftigung von Rentnern**

ARBEITSRECHT

- 14 **Sabbaticals – Auszeit vom Job**
- 18 Aktuelle Urteile

STEUERRECHT

- 19 Rabattgewährung von Dritten an Arbeitnehmer

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 22 Rauf aufs Rad – gesünder zur Arbeit

- 24 Sucht am Arbeitsplatz: Kein Thema für Vorgesetzte?

PERSONALMANAGEMENT

- 26 **Qualifizierte Azubis finden und gewinnen**
- 28 Generation Y – die leistungsbereiten Sinnsucher

SCHLUSSPUNKT

- 30 Kurzmeldungen
- 31 Vorschau, Impressum

Mehr Unterstützung für die betriebliche Berufsausbildung

Der Deutsche Bundestag hat am 26. Februar 2015 eine Gesetzesänderung zur Assistenten Ausbildung und zu mehr ausbildungsbegleitenden Hilfen beschlossen. Er erfüllt damit eine Zusage aus der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Ein wichtiges Ziel des Gesetzes ist es, die hohe Abbrecherquote der Berufsausbildungen zu verringern, die vor allem für die Betriebe mit hohen Kosten verbunden ist.

Bereits ab dem kommenden Ausbildungsjahr 2015/2016 sollen so mit staatlicher Förderung mehr benachteiligte junge Menschen intensiv auf eine betriebliche Berufsausbildung vorbereitet und zum erfolgreichen Abschluss dieser Ausbildung geführt werden. Dies soll auch jungen Menschen, die bisher nur außerbetrieblich ausgebildet werden konnten, neue betriebliche Perspektiven bieten.

Ausbildungsbegleitende Hilfen bieten Auszubildenden während ihrer Ausbildung zum Beispiel Hilfe zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und zur Förderung der Fachtheorie sowie sozialpädagogische Begleitung. Die Ausbildungsbetriebe sollen in die Unterstützung eng mit einbezogen sein. Sie können zudem administrative und organisatorische Hilfen erhalten. Damit sollen nicht nur mehr Jugendliche in Ausbildung gebracht, sondern zudem mehr Betriebe dafür gewonnen werden, sich auch an die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher heranzutrauen. Weitere Informationen unter: <http://bit.ly/1GU5UZu>.



Neue Broschüre zum Wertguthaben-Modell

Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle werden zur Findung und Bindung von Fachkräften immer wichtiger. Eine Option sind sogenannte Wertguthaben. Man spart einen Teil der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts an, um später bei Bedarf darauf zurückzugreifen. Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat neue Hilfestellungen zu dem Modell veröffentlicht, die Arbeitgeber bei der Umsetzung unterstützen.

„Wertguthaben verschaffen den Beschäftigten mehr Freiheit und Flexibilität bei der Lebensplanung“, heißt es in der neuen Broschüre. Unternehmen würden gleichfalls profitieren, da sie sich als attraktive Arbeitgeber positionieren können. Das Besondere an dem Modell ist, dass der Sozialversicherungsschutz während der Freistellungsphase erhalten bleibt.

Nach einer Vorstellung des Modells geht die Broschüre getrennt auf die Fragen und Anforderungen von Arbeitgebern und Beschäftigten ein. Sie können darin beispielsweise nachlesen, wie Wertguthaben richtig angelegt, zuverlässig verwaltet und steuerlich behandelt werden. Ihre Arbeitnehmer erfahren unter anderem, wie sie Wertguthaben, etwa bei einem Stellenwechsel, übertragen können. Eine Vielzahl an Praxisbeispielen rundet den Ratgeber ab.

Die Broschüre zum Wertguthaben können Sie als PDF-Datei herunterladen unter <http://bit.ly/1GI55nF>.

+++ Neue Jobbörse für den Bereich der Eingliederungshilfe

Ein neues Job-Portal richtet sich speziell an Arbeitssuchende aus sozialen, therapeutischen und pädagogischen Berufen, die mit behinderten Menschen arbeiten wollen, sowie an Arbeitgeber aus diesen Bereichen. Unter www.jobs-eingliederungshilfe.de können Unternehmen Stellenanzeigen schalten oder sich als Arbeitgeber vorstellen. Dort können Jobsuchende die Stellenangebote nach Berufsfeld oder Region filtern. Auch die Suche nach Ausbildungsplätzen und ehrenamtlichen Tätigkeiten im Bereich der Eingliederungshilfe ist möglich.

+++ BMAS-Ratgeber zum neuen Pflege-Mindestlohn

Vor dem Hintergrund des neuen flächendeckenden Mindestlohns hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Broschüre mit Antworten auf wichtige Fragen zum Pflege-Mindestlohn aufgelegt. Deren Inhalt befasst sich insbesondere mit der erfolgten Anhebung und der damit einhergehenden Angleichung der Löhne zwischen Ost und West. Vom 1. Oktober 2015 an wird die Gültigkeit des Pflege-Mindestlohns auch auf Betreuungskräfte von dementen Personen, Alltagsbegleiter sowie Assistenzkräfte ausgeweitet, die in Pflegebetrieben beschäftigt sind. Die BMAS-Broschüre „Mindestlohn in der Pflege“ können Sie unter <http://bit.ly/1Aa0L9o> herunterladen.

+++ Studenten planen Wohnortwechsel bei Berufseinstieg ein

Viele Berufsanfänger in Deutschland rechnen damit, bei ihrem Berufseinstieg umziehen zu müssen. Das hat eine Befragung des Marktforschungsinstituts Research Now im Auftrag der Unternehmensberatung Ernst & Young unter 4.300 Studenten ergeben. In Ostdeutschland rechnen 40 Prozent fest damit, dass sie nach dem Studienabschluss innerhalb Deutschlands umziehen werden. In Westdeutschland sind es ähnlich viele (37 Prozent). Weitere 37 Prozent in Ost- und 39 Prozent in Westdeutschland halten es für „eher wahrscheinlich“, dass ein Umzug ansteht.

Studenten beurteilen allerdings unterschiedlich, wohin sich ein Umzug lohnt: Zwei von drei Befragten (62 Prozent) sind zum Beispiel der Meinung, dass Bayern ihnen die besten Karriereperspektiven bietet.

Der Mindestlohn in der Praxis – erste Erfahrungen

Im Umgang mit den neuen Vorschriften zum Mindestlohn gibt es zahlreiche Unsicherheiten.

Wenn ein neues Gesetz in Kraft tritt, wird üblicherweise nach 100 Tagen eine erste Bilanz gezogen. Das Gesetz zum Mindestlohn (Mindestlohngesetz – MiLoG) gilt erst seit wenigen Wochen, weshalb es für eine erste Bewertung eigentlich zu früh ist. Wären da nicht die zahlreichen Unsicherheiten im Umgang mit den neuen Vorschriften. Erste kleinere Änderungen gibt es bereits, aber in zahlreichen Branchen wünschen sich Betriebe und Unternehmen mehr Klarheit und vor allem mehr Rechtssicherheit.

Was zählt zum gesetzlichen Mindestlohn?

Der Gesetzgeber hat es sich einfach gemacht: Nach den gesetzlichen Bestimmungen müssen seit 1. Januar 2015 mindestens 8,50 EUR pro Stunde gezahlt werden, sofern nicht eine festgelegte Ausnahme- oder Übergangsregelung besteht. Weitere Vorgaben enthält der Gesetzestext nicht. Aber wie sollen Arbeitgeber vorgehen, deren Mitarbeiter nicht allein oder sogar kaum nach Arbeitsstunden bezahlt werden, weil

sie zum Beispiel Provisionen erhalten? Häufig stellen sich dann solche Fragen: Ist es mit dem MiLoG vereinbar, wenn der Mitarbeiter ohne Provision weniger als 8,50 EUR pro Stunde verdient, mit Provisionen aber deutlich mehr? Sind diese umsatzabhängigen Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen oder nicht?

Nach dem Wortlaut des Gesetzes scheint dies nicht der Fall zu sein, die Vorgabe einer Mindeststundenvergütung ist zunächst eindeutig formuliert. Jedoch wird das Gesetz immer öfter so ausgelegt, dass beide Lohnbestandteile addiert werden dürfen. Es wird für zulässig erachtet, wenn sich auf diese Weise wenigstens 8,50 EUR pro Stunde für den Mitarbeiter ergeben.

Ob diese Auffassung jedoch auch vor den Arbeitsgerichten Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. Das Arbeitsgericht Berlin hat bereits entschieden, dass der Mindestlohn Arbeitsleistung unmittelbar abgelten soll, deshalb dürften Urlaubsgeld und weitere Sonderzahlungen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden (ArbG Berlin, 4. März 2015 – 54 Ca 14420/14).

Der Mindestlohn Für diese Gruppen gelten besondere Regeln

Der Mindestlohn gilt für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer. Fünf Gruppen können nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen vom Mindestlohn profitieren.

JUGENDLICHE <18

Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes.



AUSZUBILDENDE

Das Gesetz regelt nicht die Vergütung von Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.



Das Bundesarbeitsministerium hat zur Klärung zahlreicher noch immer offener Fragen zwar eine Hotline eingerichtet. Jedoch dürfte zweifelhaft sein, ob man dort immer eine rechtsverbindliche Auskunft erhält.

PRAXISHINWEIS:

Damit Sie als Arbeitgeber nicht Gefahr laufen, bei der nächsten Überprüfung Ihres Betriebes mit Forderungen wegen Verstößes gegen das MiLoG belastet zu werden, kann eine Nachfrage bei der zuständigen Zollbehörde hilfreich sein.

Momentan verfahren die Zollbehörden wie folgt: Gehören Zuschläge und Zulagen zur üblichen Arbeitsvergütung Ihres Mitarbeiters, werden sie auf den Mindestlohn angerechnet, andere Zulagen jedoch nicht. Auch bei einer Stücklohn- oder Akkordvergütung werden die gezahlten Zuschläge auf den Mindestlohn angerechnet, wenn sie der Mitarbeiter bei durchschnittlicher Leistungserbringung erzielen kann.

Auch Einmalzahlungen wie zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld rechnen die Zollbehörden nach eigenen Angaben auf den Mindestlohn an, jedoch nur in dem Monat, in dem die Zahlung tatsächlich und unwiderruflich erfolgt.

Nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden Vergütungszulagen für Arbeit zu besonderen Zeiten, wie zum Beispiel Nacht-, Wochenend- oder Feiertagszuschläge.

Mindestlohn-Telefonhotline:
030 – 60280028
(Mo. – Do. von 8 – 20 Uhr)

BEISPIEL

Erhält ein Mitarbeiter 10,00 EUR pro Stunde, von denen aber 2,00 EUR als Feiertagszuschlag gezahlt werden, liegt die Vergütung pro Stunde mit 8 EUR unter dem gesetzlichen Mindestlohn.

Lohnaufschläge für besondere Arbeiterschwernisse wie zum Beispiel Schmutz- oder Gefahrenzulagen oder für Arbeiten mit Atemschutz und besondere Erfolgsprämien zählen nicht zur Mindestlohnvergütung. Gleiches gilt auch für Trinkgeld, das generell nicht zur Arbeitsvergütung gehört, die der Arbeitgeber zu zahlen hat.

Wer erhält den Mindestlohn?

Anhand des Gesetzestextes lässt sich diese Frage ganz einfach beantworten: Alle Arbeitnehmer und alle Praktikanten, sofern nicht die Ausnahmeregelungen greifen, bekommen 8,50 EUR pro Arbeitsstunde. Soweit die Theorie. In der Praxis jedoch gibt es einige Grauzonen, in denen nun erhebliche Unsicherheit herrscht.

PRAKTIKANTEN

Für ein (Pflicht-)Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium, wird kein Mindestlohn gezahlt. Auch freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen oder studienbegleitend absolviert werden, sind vom Mindestlohn ausgenommen.



LANGZEITARBEITSLOSE

Bei Personen, die zuvor langzeitarbeitslos nach § 18 Absatz 1 des Dritten Sozialgesetzbuches waren, kann in den ersten sechs Monaten vom Mindestlohn abgewichen werden. Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag gilt, werden nach Tariflohn bezahlt.



EHRENAMTLICHE

Eine echte ehrenamtliche Tätigkeit stellt keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes dar.



Sportler, Trainer und Übungsleiter beispielsweise von Sportvereinen, die nicht im Profibereich tätig sind, erhielten bisher überwiegend im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses eine Pauschale von maximal 450 EUR. Auch dieser Personenkreis müsste nun 8,50 EUR in der Stunde erhalten. Wer jedoch regelmäßig trainiert, Übungsgruppen leitet und am Wochenende aktiv spielt, kommt im Monat leicht über 53 Arbeitsstunden. Damit wäre die 450-EUR-Grenze überschritten – oder die Mindestlohngrenze unterschritten.

Noch größere Schwierigkeiten bereitet die Frage, was in diesen Fällen überhaupt zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört. Müssten beispielsweise neben Training und Spiel auch die Erstellung von Trainingsplänen, Mannschaftsbesprechungen, Massage- und physiotherapeutische Termine nach der sportlichen Betätigung oder die Anreise zu Ligaspielen am Wochenende mit 8,50 EUR vergütet werden? Aus arbeitsrechtlicher Sicht spricht einiges dafür. Dies hätte für viele Breitensportvereine dramatische Folgen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat aktuell zu dieser Problematik Stellung bezogen. Demnach sollen Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, da das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeige, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Somit ist davon auszugehen, dass es sich trotz Minijob nicht um ein Arbeitnehmerverhältnis handelt und der Mindestlohn keine Anwendung findet. Darüber hinaus soll die Zahl der Minijobs im ehrenamtlichen Bereich bei anderen Tätigkeiten (zum Beispiel Übungsleiter, Platzwarte) reduziert werden, etwa durch die Nutzung von Aufwandsentschädigungen und Auslagenersatz.

Auch im sozialen und kulturellen Bereich ist man vielerorts mit der aktuellen Situation unzufrieden. Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst ableisten, haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Jedoch sind in vielen Einrichtungen zahlreiche ehrenamtliche Helfer tätig, die

häufig eine geringe Aufwandsentschädigung erhalten.

Diese Vorgehensweise dürfte nun nicht mehr zulässig sein, weil das MiLoG für diese Tätigkeitsbereiche keine Ausnahmeregelung vorsieht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bisher, anders als bei den oben angesprochenen Sportlern, auch nicht zu erkennen gegeben, dass sich daran etwas ändern soll. Die überwiegende Anzahl der sozialen Einrichtungen wird jedoch diesen Helfern keine 8,50 EUR in der Stunde zahlen können, was dazu führt, dass die „guten Geister“ einer Einrichtung nicht einmal eine kleine Anerkennung für ihr Engagement erhalten werden.

Die Forderungen nach weiteren Ausnahmeregelungen werden lauter.

PRAXISHINWEIS:

Solange die bestehenden Bestimmungen nicht gelockert sind, sollten Sie allen Personen, die nicht unter die gesetzlichen Ausnahmeregelungen fallen, 8,50 EUR pro Stunde zahlen.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten für bestimmte Maßnahmen

Freiwillige Leistungen können Sie kürzen oder auch ganz streichen, aber nur, wenn diese nicht durch mehrmalige vorbehaltlose und unveränderte Gewährung zu einer betrieblichen Übung geworden sind. Die einseitige Kürzung von Urlaubstagen ist dagegen nur sehr selten zulässig. Auch andere vertragliche Leistungen können nicht ohne Weiteres und schon gar nicht einseitig gestrichen werden. Allenfalls können Sie eine Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist aussprechen.

Vertragliche Vereinbarungen, nach denen ein Stundenlohn von beispielsweise 7,50 EUR durch zusätzliche Sachleistungen eigener Produkte oder durch Gutscheine aufgestockt wird, dürften unzulässig sein, denn der gesetzliche Mindestlohn ist als Barlohn konzipiert. Deshalb darf auch Kost und Logis nur bei Saisonarbeitskräften und nach streng geregelten Vorgaben auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Wenig Erfolg versprechend ist es auch, den Mitarbeitern eine Art Abnutzungsgebühr für den Gebrauch von Arbeitsmitteln vom Lohn abzuziehen – vor einem Arbeitsgericht

Die Stellungnahme des BMAS finden Sie unter <http://bit.ly/1zJSRTW>.



wird diese Methode der Lohnkostensenkung kaum Bestand haben.

Nicht nur unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten interessant sind vertragliche Vereinbarungen, nach denen die Arbeitszeit eines Mitarbeiters als Bereitschaftszeit eingestuft wird, zum Beispiel wenn der Mitarbeiter eine bestimmte Zeitspanne, beispielsweise länger als 15 Minuten, zwar am Arbeitsort ist, aber nicht aktiv tätig wird (eine Verkäuferin wartet auf Kunden oder ein Kellner wartet auf Gäste). Bereitschaftszeiten müssen nämlich nicht mit mindestens 8,50 EUR vergütet werden. Ob diese Vorgehensweise zulässig ist oder nicht, lässt sich pauschal kaum beantworten, denn einige Branchentarifverträge enthalten sehr weitgehende Definitionen von Bereitschaftszeiten. Auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist in diesem Punkt nicht einheitlich, allerdings deutet eine aktuelle Entscheidung des BAG sehr stark darauf hin, dass diese Vorgehensweise unzulässig ist (BAG, 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12). Nach dieser Entscheidung müssen alle Zeiträume, in denen sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten muss, um im Bedarfsfalle unverzüglich die Arbeit aufzunehmen, wie reguläre Arbeitszeit vergütet werden. Das Urteil wurde zwar vor Einführung des MiLoG erlassen, jedoch wird der Spruch der Richter kaum an-

ders auszulegen sein, als dass auch sogenannte Bereitschaftszeiten mit 8,50 EUR pro Stunde vergütet werden müssen. Ob sich der Verwaltungsaufwand aus solchen Regelungen tatsächlich lohnt, dürfte ohnehin zu bezweifeln sein.

Klauseln in Arbeitsverträgen, die einen festen Arbeitszeitbestandteil pauschal als Bereitschaftszeit aufführen, werden einer gerichtlichen Überprüfung wahrscheinlich kaum standhalten können.

Grundsätzlich zulässig ist es, wenn Mitarbeitern für die zu erbringende Leistung eine Stundenvorgabe gemacht wird. Kritisch wird es, wenn der Arbeitslohn nach der erteilten Vorgabe ausgezahlt wird, auch wenn der Mitarbeiter tatsächlich mehr Zeit benötigt. Die Zollbehörden haben bereits angekündigt, diese Zeitvorgaben genau zu überprüfen. Sollte sich dabei herausstellen, dass die Mitarbeiter die Zeitvorgaben gar nicht einhalten können, drohen Nachzahlungen.

Ob und welche Möglichkeiten Sie als Arbeitgeber haben, die wirtschaftlichen Belastungen durch den Mindestlohn in Grenzen zu halten, werden wohl in nächster Zeit die Gerichte klären müssen. Bis dahin sollten Sie die neuen Vorgaben möglichst genau einhalten, damit es nach einer Überprüfung durch die Zollbehörden nicht zu Nachforderungen kommt. ■

Fragen und Antworten des
BMAS zum Mindestlohn:
www.bit.ly/1JPoTl0

„Durch den Mindestlohn erhalten 3,7 Millionen Menschen in Deutschland mehr Lohn. Viele können dadurch aus der Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen rauskommen.“

**Andrea Nahles,
Bundesministerin
für Arbeit und Soziales**



Beschäftigung von Praktikanten – hierauf müssen Sie achten

Praktikanten haben unter bestimmten Umständen auch einen Mindestlohnanspruch.

Am Lernort „Hochschule“ wird in erster Linie Theorie vermittelt. Immer mehr Hochschulen versuchen zwar, die betrieblichen Anforderungen in Seminaren und Projektarbeiten zu simulieren. Es wurde jedoch erkannt, dass dies die Praxis am Lernort „Betrieb“ nicht ersetzen kann.

Da der akademische Abschluss ein berufsqualifizierendes Reifezeugnis darstellt, muss der Transfer der Theorie in die Praxis gewährleistet sein. In aller Regel soll dies durch die Ableistung eines Praktikums erreicht werden.

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gilt als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Praktika mit diesem Ziel unterliegen daher grundsätzlich den jeweiligen Vorschriften für die einzelnen Sozialversicherungszweige der Versicherungspflicht.

Anspruch auf Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 haben alle Praktikanten, die kein Pflichtpraktikum im Rahmen ihrer Ausbildung oder zur beruflichen Förderung und Orientierung ableisten, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Aber auch hier gibt es Ausnahmen: Keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben Praktikanten, die

- aufgrund ihrer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung ein Pflichtpraktikum ableisten müssen (§ 22 Absatz 1 Ziffer 1 Mindestlohngesetz – MiLoG). Gleiches gilt für eine Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie. Das Pflichtpraktikum wird in diesen Fällen der jeweiligen Ausbildung zugerechnet,
- ein maximal dreimonatiges Vorbereitungspraktikum zur Orientierung für eine spätere Berufsausbildung oder ein Studium absolvieren (§ 22 Absatz 1 Ziffer 2 MiLoG) – was im Detail der beruflichen Orientierungssuche dient, hat der Gesetzgeber offen gelassen,
- parallel zu ihrem Studium oder ihrer Berufsausbildung ein maximal dreimonati-

ges Praktikum ableisten, das inhaltlichen Bezug zur jeweiligen Ausbildung hat.

Zu beachten ist auch eine Erweiterung des in der Praxis oft nicht berücksichtigten Nachweisgesetzes. Danach haben Praktikanten, die Anspruch auf den Mindestlohn haben, einen Anspruch auf die schriftliche Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen. Vor Aufnahme der Praktikumsstätigkeit müssen diese Bedingungen dem Praktikanten unterschrieben ausgehändigt werden.

Verschiedene Formen der Praktika

Bei den Praktika wird zwischen vorgeschriebenem und nicht vorgeschriebenem sowie nach Zwischen-, Vor- und Nachpraktikum unterschieden.

Vorgeschriebene Praktika

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie durch eine Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung begründet sind. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen. Bei den vorgeschriebenen Praktika unterscheiden Sie Vor-, Zwischen- und in seltenen Fällen auch Nachpraktikum.

Zwischenpraktikum

Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, sind krankenversicherungsfrei. Entsprechendes gilt für die Pflege- und in der Arbeitslosenversicherung. Denn diese Praktikanten bleiben, wenn und solange sie an einer Hochschule beziehungsweise Fachhochschule immatrikuliert sind, ihrem Erscheinungsbild nach Studenten. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle. Auch in der Rentenversicherung besteht unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und dem monatlichen Entgelt Versicherungsfreiheit, und zwar kraft Gesetz.

Vorpraktika/Nachpraktika

Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit verrichten, unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Dabei ist zu unterscheiden, ob die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit mit oder ohne Arbeitsentgelt ausgeübt wird.

Vorgeschriebene Praktika gehören zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung kommt für solche Beschäftigungen nicht in Betracht.

Wird während des vorgeschriebenen Praktikums Arbeitsentgelt erzielt, besteht Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung wie bei Arbeitnehmern. Wird das vorgeschriebene Praktikum ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, besteht zwar ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, aber nach anderen Vorschriften. In diesem Fall kann aber eine eventuell bestehende Familienversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung vorrangig vor der Versicherung als Praktikant durchzuführen sein. Besteht keine Familienversicherung, sollte der Praktikant sich umgehend mit seiner Krankenkasse in Verbindung setzen.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungspflicht, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt bezogen wird oder nicht. Die Vorpraktikanten unterliegen auch dann der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Praktikum nicht länger als drei Monate dauert.

Für Praktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten, ist für die Berechnung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Monat ein Betrag in Höhe von einem Prozent der monatlichen Bezugsgröße zugrunde zu legen. Dieser Beitrag (2015 = 28,35 EUR West/24,15 EUR Ost) ist allein vom Arbeitgeber zu tragen.

Geringverdienergrenze

Seit dem 1. August 2003 beträgt die Geringverdienergrenze 325 EUR. Sie gilt einheitlich im gesamten Bundesgebiet und nur noch für Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Vorgeschriebene Praktika gehören zu den Beschäftigungen im Rahmen einer Berufsausbildung.



Durch die Regelungen für Geringverdiener soll sichergestellt werden, dass Personen mit einem ohnehin geringen Arbeitsentgelt nicht noch mit Beitragsanteilen belastet werden. Daher trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung in voller Höhe.

Keine Ausnahme von der alleinigen Beitragstragung bei einem Verdienst von nicht mehr als der Geringverdienergrenze stellt der Beitragszuschlag für Kinderlose zur Pflegeversicherung dar. Arbeitgeber übernehmen für Auszubildende, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und kinderlos sind, diesen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Prozent komplett allein.

Übersteigt das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers in einem Abrechnungszeitraum den Grenzwert von 325 EUR, so sind für diesen Abrechnungszeitraum die Beiträge aus dem gesamten Entgelt grundsätzlich je zur Hälfte von Ihrem Arbeitnehmer und Ihnen aufzubringen. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, ist von dem 325 EUR übersteigenden Betrag allein von Ihrem Arbeitnehmer zu tragen.

In der Krankenversicherung tragen Sie als Arbeitgeber auch die Beiträge, die sich aus dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz ergeben.

Nicht vorgeschriebene Praktika

Nicht vorgeschriebene Praktika, die im Zusammenhang mit dem Studium aus Zweckmäßigkeitsgründen abgeleistet werden, unterscheiden sich in der Ausgestaltung nicht von den Praktika, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. Aller-

dings besteht keine Verpflichtung, im Rahmen der Gesamtausbildung die Ableistung des Praktikums nachzuweisen. Bei diesen Praktika sind die Regelungen über den Mindestlohn zu beachten.

Zwischenpraktika

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktika, die gegen Arbeitsentgelt ausgeübt werden, ist für die Kranken-, Pflege- sowie für die Arbeitslosenversicherung entsprechend der versicherungsrechtlichen Beurteilung für die Personen vorzunehmen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule (oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule) eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben. Versicherungsfreiheit kommt für die Studierenden in Betracht, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Für diejenigen, die ihrem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer anzusehen sind, gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung unterliegen diese Zwischenpraktika der Versicherungspflicht. Versicherungsfreiheit besteht nur dann, wenn die Beschäftigung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (geringfügig entlohnt = monatliches Entgelt bis 450 EUR und Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beziehungsweise kurzfristig = auf maximal drei Monate in einem Kalenderjahr befristet) ausgeübt wird.

Vor- und Nachpraktika

Für nicht in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika bestehen hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Sonderregelungen. Personen, die nicht vorgeschriebene Praktika gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind daher versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Da diese Praktika nicht zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gehören, kann Versicherungsfreiheit wegen einer geringfügigen Beschäftigung in Betracht kommen. ■

Beispiele zu beschäftigten Praktikanten finden Sie im Internet unter www.bkk-dv.de/service150201.





Noch nicht zum alten Eisen

Beschäftigung von Rentnern

Bei der Beschäftigung von Rentnern gelten besondere Regelungen in der Sozialversicherung.

Nicht jeder kann oder will sich als Rentner ganz zur Ruhe setzen. Dafür gibt es die verschiedensten Gründe. Wenn ein Rentner bei Ihnen eine Beschäftigung aufnehmen möchte, dann raten Sie ihm, sich vorab von seinem Rentenversicherungsträger über die geltenden Hinzuverdienstmöglichkeiten und -grenzen beraten zu lassen. Denn es gibt ein paar Regeln, die Ihr beschäftigter Senior beachten muss.

Wie viel Ihr neuer Mitarbeiter zu seiner gesetzlichen Rente hinzuverdienen darf, ohne seinen Rentenanspruch zu gefährden, hängt vom Lebensalter ab. Wenn Ihr beschäftigter Rentner bereits die Regelaltersgrenze erreicht hat, darf er unbegrenzt hinzuverdienen. Seine Beschäftigung muss er

dann auch nicht mehr bei seinem zuständigen Rentenversicherungsträger melden.

Für vor dem 1. Januar 1947 geborene Arbeitnehmer liegt die Regelaltersgrenze bei 65 Jahren. Für seitdem Geborene wird die Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Hinzuverdienst vor der Regelaltersgrenze

Beabsichtigen Sie, einen Altersvollrentner schon vor Erreichen seiner Regelaltersgrenze zu beschäftigen, gelten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze besondere Hinzuverdienstregelungen bei

- Altersrente für schwerbehinderte Menschen,

- Altersrente für langjährig Versicherte (35 Beitragsjahre),
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit,
- Altersrente für Frauen,
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte (45 Beitragsjahre) oder
- Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute.

PRAXISHINWEIS:

Hat Ihr beschäftigter Rentner noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht, empfehlen Sie ihm, dass er seine Erwerbstätigkeit dem Rentenversicherungsträger meldet. Diese informiert ihn darüber, ob sein Verdienst innerhalb der rentenunschädlichen Grenzen liegt, und zeigt auf, welche Einkommensarten als Hinzuverdienst gelten.

Abhängig vom Hinzuverdienst wird die Altersrente in voller Höhe oder vermindert – als sogenannte Teilrente – gezahlt. Unter Umständen kann die Rente sogar ganz entfallen. Je mehr Ihr beschäftigter Rentner hinzuverdient, desto niedriger ist der Anteil der Rente. Die Altersrente können Personen erhalten als:

- Vollrente (also in voller Höhe),
- Zwei-Drittel-Teilrente (also in Höhe von zwei Dritteln der Vollrente),
- Ein-Halb-Teilrente (also in Höhe der Hälfte der Vollrente) oder
- Ein-Drittel-Teilrente (also in Höhe von einem Drittel der Vollrente).

Als Hinzuverdienst gilt neben dem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt auch der monatliche steuerrechtliche Gewinn (Einkünfte aus Gewerbebetrieb, aus selbständiger Arbeit und aus Land- und Forstwirtschaft) sowie vergleichbares Einkommen wie zum Beispiel Vorruhestandsgeld.

Hinzuverdienstgrenzen

Bei vorzeitigen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Werden diese überschritten, wird die Rente nur als Teilrente gezahlt. Bei Hinterbliebenen- und Erziehungsrenten wirkt sich ein Hinzuverdienst im Rahmen der Einkommensanrechnung aus. Erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze kann zu einer Altersrente unbeschränkt hinzuverdient werden.

Zulässiges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze

Die maßgebende Hinzuverdienstgrenze darf im Laufe eines jeden Kalenderjahres in zwei Monaten bis zum Doppelten des für einen Monat geltenden Wertes überschritten werden. Dadurch können zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt oder Überstunden vergütet werden, ohne rentenschädlich zu sein. Voraussetzung dafür ist, dass jeweils die Hinzuverdienstgrenze des Vormonats eingehalten wurde.

Beschäftigte Rentner in der Sozialversicherung

Altersvollrente

Krankenversicherung

Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt, besteht für den Rentner kein Anspruch auf Krankengeld. Deshalb ist für die Dauer der Beschäftigung der ermäßigte Beitragssatz für die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt heranzuziehen (Beitragsgruppe „3000“). Der Bezug der Teilrente schließt einen Krankengeldanspruch nicht aus. Deshalb ist für die Beiträge aus dem Beschäftigungsverhältnis der allgemeine Beitragssatz (Beitragsgruppe „1000“) maßgebend.

Pflegeversicherung

Der Bezug einer Altersrente wirkt sich nicht auf das Versicherungsverhältnis oder den anzuwendenden Beitragssatz aus. Es gelten daher die allgemeinen Regelungen.

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung sind Bezieher einer Vollrente wegen Alters versicherungsfrei. Allerdings haben Sie als Arbeitgeber aus dem Arbeitsentgelt den halben Rentenversicherungsbeitrag zu zahlen (Beitragsgruppe „0300“).

Beim Bezug einer Teilrente wegen Alters tritt keine Versicherungsfreiheit ein. Von dem Arbeitsentgelt werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile (Beitragsgruppe „0100“) gezahlt.

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung als Minijobber (auch im Privathaushalt) zahlen Sie nur den Pauschalbeitrag (Beitragsgruppe „0500“) i.H.v. 15 Prozent beziehungsweise fünf Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung,



Eine Übersicht mit den Renten-Hinzuverdienstgrenzen finden Sie im Internet unter www.bkk-dv.de/service150202.

———— Ende der Leseprobe ————

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

Impressum:

Herausgeber:

BKK Dachverband e.V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfältigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:

E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:

Stefan Allary

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:

MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100, 48161 Münster
www.mbo-verlag.com

Telefon: 02533/9300-300

Telefax: 02533/9300-35

E-Mail: service@mbo-verlag.com