

## Arbeitsrechtliche Grundlagen

### I. Freier Mitarbeiter – Arbeitnehmer

#### § 7 I SGB IV:

Arbeitnehmer ist weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingebunden.

Freier Mitarbeiter handelt also in eigener Verantwortung (z.B. Dauer, Lage und Inhalt des Trainings).

Geringer zeitlicher Aufwand und geringe Vergütung sind Zeichen für Selbständigkeit.

#### Vorteile des Vereins bei freien Mitarbeitern

- keine Sozialversicherungsbeiträge (auch bei Arbeitnehmer möglich)
- keine Lohnabrechnung
- kein Urlaubsanspruch
- keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- kein Kündigungsschutz.

### II. Vertragsgestaltung bei Arbeitnehmern

#### 1. Allgemeines

- Übungsleiter bis € 2.100,00 jährlich (€ 175,00 monatlich) steuerfrei und damit sozialversicherungsfrei
- Minijob bis € 575,00 (€ 400,00 + € 175,00)
- Vorsicht: mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammen-gerechnet!
- Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz findet bei Arbeitsverhältnissen Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate dauert und der Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden hierbei mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Sonderkündigungsschutz

Schwerbehinderte § 85 SGB IX (ab 7. Monat)

§ 9 Mutterschutzgesetz (von Beginn des Arbeitsverhältnisses an bis einschließlich 4 Monate nach der Entbindung)

2. Befristung des Arbeitsverhältnisses (§ 14 TzBfG)

a) sachgrundlose Befristung bis 2 Jahre insgesamt bei der Möglichkeit von dreimaliger Verlängerung

- nur zulässig, wenn vorher kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand
- im Arbeitsvertrag ist unbedingt die Kündigungsmöglichkeit während der Befristungsdauer aufzunehmen!
- Verlängerung muss vor Ablauf der Befristung erfolgen.

b) Befristung mit Sachgrund ohne zeitliche Begrenzung möglich

Wichtigste Beispiele:

- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
- Probezeitbefristung

- Saisonarbeiter
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. befristete Arbeitserlaubnis oder Wunsch des Arbeitnehmers)

### 3. Wesentlicher Inhalt eines Arbeitsvertrages

- Art der Tätigkeit
- Arbeitszeit und Arbeitsort
- Vergütung
- Urlaub, wenn er länger als der gesetzliche Urlaubsanspruch von 4 Wochen (24 Werktagen) sein soll

### 4. Empfehlenswerte Regelungen in einem Arbeitsvertrag:

- Ausschlussfrist  
z.B. „Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monate nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.“
- Zusatz bei den Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag:  
„Eine Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig.“
- Vertragsstrafe  
„Für jeden Fall, dass der Mitarbeiter schuldhaft die Arbeit nicht oder zu einem späteren als dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt aufnimmt oder das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer oder vor Ablauf der Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund beendet, wird eine Vertragsstrafe in Höhe eines durchschnittlichen Bruttowochenlohnes vereinbart. Der Anspruch auf Erfüllung oder Geltendmachung eines

Schadensersatzanspruches sowie das Recht des Arbeitgebers zur fristgemäßen oder fristlosen Kündigung bleiben hiervon unberührt.

- Probezeit

„Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.“

- Nebentätigkeit

„Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine berechtigten betrieblichen Interessen entgegenstehen.“

- Abtretungsverbot

„Die Abtretung oder Verpfändung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ist unzulässig. Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Diese Kosten werden pauschaliert mit € 10,00 pro Pfändung.“

- Schriftformklausel

„Änderungen oder Ergänzungen zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig. Unberührt bleibt der Vorrang individueller Vertragsabreden im Sinne des § 305 b BGB.“