



Arbeitsrecht 2003 - Auszug aus den „Hartz-Gesetzen“

1. Meldepflicht des Arbeitssuchenden

Nach einem neuen § 37 b SGB III sind Personen, deren Versicherungsverhältnis endet, verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend zu melden. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis hat die Meldung frühestens 3 Monate vor Beendigung zu erfolgen. Sinn der Regelung ist, dass die Vermittlungsgeschwindigkeit erhöht und die Sozialversicherung entlastet wird. Daher darf der Arbeitnehmer sich nicht erst beispielsweise am Ende eines möglicherweise schon seit Monaten gekündigten Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt melden, sondern muss dies unverzüglich nach Zugang der Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages tun. Gemäß § 140 SGB III mindert sich das Arbeitslosengeld eines Arbeitslosen, der sich nicht unverzüglich nach dieser Vorschrift als arbeitssuchend gemeldet hat.

2. Informationspflichten des Arbeitgebers

Hinzu kommt eine neue gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Meldepflicht zu informieren und sie hierzu freizustellen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III). Obgleich es sich hierbei nicht um eine zwingende Vorschrift handelt, die wohl auch keinen Einfluss auf die Rechtmäßigkeit einer Kündigung, eines Aufhebungsvertrages oder die Sozialauswahl haben kann, ist es trotzdem denkbar, dass Gerichte einen Schadenersatzanspruch eines Arbeitgebers bejahen könnten, der dieser Vorschrift zuwider handelt. Dem Arbeitgeber ist daher dringend zu raten, die Informationen an den Arbeitnehmer bereits in das Kündigungsschreiben oder den Aufhebungsvertrag aufzunehmen. Im Falle befristeter Verträge sollte eine entsprechende Formulierung des Vertragsschlusses erfolgen. Die Pflichten des Arbeitgebers beginnen im übrigen bereits am 01.01.2003, die Meldepflicht des Arbeitnehmers dagegen - unverständlicherweise - erst am 01.07.2003.

3. Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern

Mit Wirkung ab dem 01.01.2003 soll der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund bereits dann möglich sein, wenn der betreffende Arbeitnehmer bei seiner Neueinstellung das 52. Lebensjahr vollendet hat, bislang war die entsprechende Regelung zeitlich befristet und betraf Arbeitnehmer mit vollendetem 58. Lebensjahr. Wichtig ist allerdings, dass eine Neueinstellung in diesem Sinne nach wie vor voraussetzt, dass das befristete Arbeitsverhältnis mit dem älteren Arbeitnehmer in keinem engen sachlichen Zusammenhang zu einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem selben Arbeitgeber steht. Beträgt der Zeitraum zwischen beiden Arbeitsverträgen weniger als 6 Monate, ist ein solcher enger Zusammenhang anzunehmen.

Bereits jetzt erheben sich indes gewichtige Stimmen, die der Auffassung sind, die neue Rechtslage sei europarechtswidrig, **der Arbeitgeber müsse daher vor solchen Befristungen eindringlich gewarnt werden, da er riskiere, die solchermaßen befristet beschäftigten Arbeitnehmer unbefristet beschäftigen zu müssen**. Allein diese Diskussion führt nach unserer Auffassung dazu, dass die Regelung in der Praxis leer laufen wird.



4. Arbeitslosengeld - Sperrzeitatbestände

Bislang galt eine starre Regel, wonach eine zwölfwöchige Sperrzeit im Falle eines Sperrzeitatbestandes angeordnet wurde. Diese wird nunmehr nach Maßgabe der Verhältnismäßigkeitsrechtsprechung des Bundessozialgerichtes aufgebrochen. Grundregel ist, dass die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe 12 Wochen beträgt; sie wird jedoch auf 3 Wochen verkürzt, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, auch ohne eine Sperrzeit geendet hätte (§ 144 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 1 SGB III). Die Sperrzeit verkürzt sich auf 6 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder die Verhängung einer 12-wöchigen Sperrzeit für den Arbeitslosen eine besondere Härte bedeuten würde. Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung wird nach der Anzahl der Verstöße gestaffelt.

Zugleich wurde die Beweislast aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zu Lasten des Arbeitnehmers geändert. Beruft sich dieser auf Umstände aus seinem persönlichen Bereich, kann er diese leichter nachweisen als das Arbeitsamt und muss hierfür mithin die maßgebenden Tatsachen darlegen und nachweisen.

Keine Änderungen ergeben sich bei der Unterscheidung Aufhebungsvertrag einerseits und Abwicklungsvertrag andererseits. Während nach wie vor der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag generell eine Sperrzeit nach sich zieht, bleibt es auch dabei, dass dies für den echten Abwicklungsvertrag regelmäßig nicht der Fall ist.

5. Scheinselbstständigkeit - Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“)

Mit Wirkung zum 01.01.1999 wurden die in der öffentlichen Diskussion sehr umstrittenen Kriterien zur Scheinselbstständigkeit eingeführt. Nunmehr wird dieses Thema faktisch beendet. Zwar wurde die einschlägige Regelung des § 7 Abs. 4 SGB IV nicht aufgehoben, die Neufassung des Gesetzes betrifft einen anderen Sachverhalt. Hier geht es darum, dass für Personen, die für eine selbstständige Tätigkeit einen Existenzgründungszuschuss (§ 421 Abs. 1 SGB III) beantragen, nunmehr sozialversicherungsrechtlich - arbeitsrechtlich gelten die allgemeinen Kriterien - widerlegbar vermutet wird, dass sie in dieser Tätigkeit als Selbstständige gelten („Ich-AG“). Der Existenzgründungszuschuss, der unter näher definierten Bedingungen über die Dauer von insgesamt 3 Jahren gewährt wird und im ersten Jahr monatlich € 600,00, im zweiten Jahr monatlich € 360,00 und im dritten Jahr monatlich € 240,00 beträgt, wird nämlich lediglich für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit gewährt (bezugsberechtigt sind übrigens nur Arbeitslose, die zuvor Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder ähnliche Leistungen erhalten haben). Die Vermutungswirkung der bisherigen Rechtslage dürfte damit künftig vor allem verfahrensrechtliche Bedeutung bei der Beantragung dieses Existenzgründungszuschusses haben.

Für Bezieher von solchen Existenzgründungsleistungen bestimmt nunmehr § 7 Abs. 4 SGB IV in der neuen Fassung des Satzes 2, dass dieser sozialversicherungsrechtlich - arbeitsrechtlich gelten die allgemeinen Kriterien - für die Dauer des Bezuges einer Leistung unwiderlegbar als selbstständig Tätiger gilt. Hierbei handelt es sich um eine nicht widerlegbare Vermutung, die faktisch die Rechtslage vor dem 01.01.1999 wieder herstellt.

Der Leistungsbezieher ist mithin in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig. Anders ist dies für die Rentenversicherung. Hiernach gilt eine Sonderre-



gelung, nach der für die Dauer des Existenzgründungszuschusses Versicherungspflicht als Selbstständiger besteht.

Obleich de facto die Vermutungsregelungen der vergangenen Rechtslage nicht mehr bestehen, bleibt im Grundsatz unangetastet der Status des sogenannten arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen, ferner auch das Anfrageverfahren bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte zur Feststellung, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt oder nicht.

6. Geringfügige Beschäftigung

Das Recht des geringfügig Beschäftigten wurde nahezu komplett neu gestaltet. Solche Beschäftigungen existieren künftig, und zwar ab dem 01.04.2003, in drei Erscheinungsformen, nämlich als

- a) regelmäßige Tätigkeiten gegen geringes Entgelt
- b) kurzfristige Tätigkeiten (Zeitgeringfügigkeit; Kurzfristbeschäftigung) sowie
- c) als geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten.

a) Entgeltgeringfügigkeit - Wegfall des Phantomlohns bei Einmalzahlungen

Mit Wirkung ab dem 01.04.2003 entfallen die Voraussetzungen, wonach die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt werden musste und das Arbeitsentgelt € 325,00 je Monat nicht übersteigen durfte. Die Entgeltgrenze wird auf € 400,00 angehoben mit der Folge, dass eine Beschäftigung nunmehr schon dann geringfügig ist, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat € 400,00 nicht übersteigt, die 15-Stunden-Grenze entfällt ersatzlos.

Gelegentliche Überschreitungen der 400,00 €-Grenze im Monat sind unschädlich. Zum Arbeitsentgelt zählen alle laufenden und einmaligen Einnahmen, unabhängig vom Rechtsanspruch; hier kommt es nur auf den Zufluss an. Es kommt nicht darauf an, in welcher Form oder unter welcher Bezeichnung die Leistungen erfolgen. Einmalzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld usw.) werden nicht nur in dem betreffenden Monat berücksichtigt, sondern sie werden auf den gesamten Zeitraum, für den sie gewährt werden, umgelegt.

Im Sozialversicherungsrecht ist zu beachten, dass es für die Höhe des laufenden Arbeitsentgelts nicht allein auf den tatsächlichen Zufluss ankommt, grds. gilt vielmehr das sog. Anspruchsprinzip (Problematik des sog. „Phantomlohns“). Allerdings hat insofern der Gesetzgeber diese Rechtsprechung mit Wirkung bereits zum 01.01.2003 für den wichtigen Bereich der Einmalzahlungen korrigiert. Hierfür entsteht nur noch dann ein Beitragsanspruch, wenn die Leistungen tatsächlich dem Arbeitnehmer ausgezahlt werden (strenges Zuflussprinzip, §§ 22 Abs. 2 zweiter Halbsatz, 23 a SGB IV).

b) Zeitgeringfügigkeit, Kurzfristbeschäftigung

Es bleibt dabei, dass diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf, der Erwerbstätige also hierdurch seinen Lebensunterhalt nicht überwiegend oder zu einem erheblichen Teil verdient. Die Beschäftigung darf also nur gelegentlich ausgeübt werden. Damit liegt, ohne Rücksicht auf das dabei erzielte Einkommen, eine geringfügige Beschäftigung nur dann vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.



In Änderung der bisherigen Rechtslage tritt an die Stelle des Rahmenzeitraums von einem Jahr nach dem Beginn der Beschäftigung das Kalenderjahr. Ferner wird auch die Entgeltgrenze von € 325,00 auf € 400,00 monatlich angehoben, dies ist jedoch nur relevant, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

Hier ist zu berücksichtigen, dass für befristete Arbeitsverhältnisse zwingend die Schriftform erforderlich ist und Arbeitsverträge, die diese Form missachten, unbefristet abgeschlossen werden. Daher können Beschäftigungsverhältnisse, die nicht schriftlich vereinbart worden sind, auch nicht als geringfügig in diesem Sinne (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV) gelten.

Hinsichtlich der zu *a)* und *b)* genannten Varianten gilt folgendes:

Wurde seit 1999 eine versicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung zusammengerechnet, so ist dieses Prinzip nunmehr entscheidend gelockert. Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich neben seinem Hauptberuf einer geringfügigen Nebentätigkeit, allerdings nicht bei dem selben Arbeitgeber, nachgehen, ohne dass diese mit der Folge der vollen Sozialabgabepflicht hinzuaddiert wird.

Da mehrere geringfügige Beschäftigungen der selben Art auch weiterhin zusammengerechnet werden, wird wohl bei Annahme einer zweiten Nebentätigkeit automatisch mittelbar die Versicherungsfreiheit auch der ersten Nebentätigkeit entfallen; dies ist jedoch aufgrund der Gesetzesformulierung noch unklar.

Eine wichtige verfahrensrechtliche Änderung betrifft die Wirkung der Feststellung, dass bei einer Zusammenrechnung die Voraussetzungen der geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Hiernach tritt nämlich die Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe einer solchen Feststellung der Einzugsstelle ein. Die bisherige Haftung des Arbeitgebers für rückständige Beitragsforderungen, die bislang im Extremfall für die Dauer von 30 Jahren gegeben war und in der Regel auch zur Überwälzung der Arbeitnehmeranteile auf den Arbeitgeber führte, entfällt in dieser Hinsicht künftig.

Die Pauschalabgaben bei der zu lit. *a)* genannten Entgeltgeringfügigkeit werden leicht geändert. Insgesamt betragen diese regelmäßig 25%. Hierbei bleibt der 12%-ige Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung unangetastet, der Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung wird auf 11% angehoben (Beiträge zur Krankenversicherung fallen lediglich dann an, falls der Arbeitnehmer bereits aus anderen Gründen gesetzlich krankenversichert ist); die bisherige Steuerfreiheit entfällt, an ihre Stelle tritt unter den Voraussetzungen des § 40 a EStG ein Pauschalsteuersatz in Höhe von 2% des Arbeitsentgeltes incl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Die Pauschalbeiträge werden insgesamt einheitlich von der Bundesknappschaft eingezogen und verteilt.

Unangetastet geblieben ist übrigens die Möglichkeit des geringfügig Beschäftigten, seinen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung auf den gewöhnlichen Beitragssatz von derzeit 19,5% aufzustocken.

Bei der Zeitgeringfügigkeit bleibt es bei der bisherigen Beitragsfreiheit in der Kranken- und Rentenversicherung, eine Pauschalierung der Lohnsteuer könnte unter den Voraussetzungen des § 40 a Abs. 1 EStG erfolgen, der Pauschalsteuersatz beträgt 25%.



c) Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten

Voraussetzung für ein solches Beschäftigungsverhältnis ist, dass es durch einen privaten Haushalt begründet ist und ausschließlich Beschäftigungen in Privathaushalten ausgeübt werden, die Tätigkeiten also sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden (§ 8 a SGB IV). Nicht erfasst werden Tätigkeiten, die eine spezifische Qualifikation voraussetzen oder die nicht mit der privaten Lebens- und Haushaltsführung in unmittelbarem Zusammenhang stehen (z.B. Reparaturen usw.). Erforderlich ist ferner, dass ein Mitglied des privaten Haushalts selbst Arbeitgeber des geringfügig Beschäftigten ist und nicht etwa ein Dienstleistungsunternehmen oder dergleichen.

Unter diesen Voraussetzungen beträgt die max. Entgelthöhe auch hier € 400,00, die Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen erfolgt auch hier ohne Einschränkung.

Nach diesen Maßgaben besteht jedoch der Vorteil, dass der Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils nur 5% des Arbeitsentgelts beträgt (Beiträge zur Krankenversicherung fallen hier unabhängig davon an, ob der Arbeitnehmer bereits gesetzlich krankenversichert ist), hinzu kommt die 2%-ige Pauschalsteuer auch hier; die Abgabenbelastung des Arbeitsverhältnisses beträgt dann insgesamt lediglich 12%.

Bei der Verwendung eines sogenannten Haushaltsschecks sind die Beiträge für das in den Monaten Januar bis Juni erzielte Arbeitsentgelt am 15. Juli des laufenden Jahres und für das in den Monaten Juli bis Dezember erzielte Arbeitsentgelt am 15. Januar des Folgejahres fällig (§ 23 Abs. 2 a SGB IV). Der Arbeitgeber muss hierzu der Einzugsstelle - Bundesknappschaft - eine Einzugsermächtigung über Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Pauschalsteuer erteilen.

Der Arbeitgeber eines solchen Beschäftigungsverhältnisses kann 10% seiner Aufwendungen, max. jedoch € 510,00 im Jahr von der Steuerschuld - nicht: dem zu versteuernden Einkommen - abziehen (§ 35 a Abs. 1 Ziff. 1 EStG). Liegt ein sozialversicherungspflichtiges haushaltsnahes Beschäftigungsverhältnis vor, das keine geringfügige Beschäftigung darstellt, können 12%, maximal aber € 2.400,00 abgezogen werden. Andere Zahlen gelten bei einer Vermittlung durch ein Unternehmen oder eine Agentur.

d) Die neue Gleitzone

Bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von € 400,01 beginnend und bei € 800,00 endend (§ 20 Abs. 2 SGB IV) gilt die Einführung einer sogenannten Gleitzone. Sie kennzeichnet sich dadurch, dass der Arbeitnehmer zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist, also auch den Schutz der Kranken-, Renten-, Unfall-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung genießt, der Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aber gleitend von 4,14% (bei einem Arbeitsentgelt von € 400,01) auf den regulären Satz von 20,85% (bei einem Arbeitsentgelt von € 800,00) ansteigt. Der Arbeitgeberanteil bleibt hingegen unangetastet.

Eine Pauschalversteuerung ist allerdings nicht möglich. Diese Gleitzone findet keine Anwendung auf Personen in der Berufsausbildung oder solche, deren Arbeitsentgelt zwar zwischen € 400,01 und € 800,00 liegt, die aber nur kurzfristig im Sinne der o. g. lit. b) beschäftigt und daher versicherungsfrei sind. Übt der Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.