|  |
| --- |
| **Personal** |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Allgemeines zum Arbeitsverhältnis*** | **2.** |

**[I Inhaltsverzeichnis](#Kap_I_Inhaltsverzeichnis)**

**[II Inhalte - Detailinformationen](#Kap_II_Inhalte)**

**Inhaltsverzeichnis**

**2.1** [**Nachweisgesetz**](#Pers_13_Nachweisgesetz)

**2.2** [**Ehegattenarbeitsverhältnis**](#Ehegattenarbeitsverhältnis)

* [**Allgemeines**](#Ehegattenarbeitsverhältnis_Allgemeines)
* [**Arbeitsverhältnis wie mit Dritten**](#Ehegattenarbeitsverhältnis_mitDritten)
* [**Sozialversicherungsrechtliche Einordnung**](#Ehegattenarbeitsverhältnis_Sozialvers)
* [**Einordnung in der Rechtsprechung**](#Ehegattenarbeitsverhältnis_Recht)

**2.3** [**Schweigepflicht**](#Pers_3_Schweigepflicht)

* [**Verpflichtung zur Verschwiegenheit**](#Pers_3_Schweigepflicht_Verschwiegenheit)
* [**Verpflichtung auf das Datengeheimnis**](#Pers_3_Schweigepflicht_Datengeheimnis)

**2.4** [**Arbeitszeit**](#Pers_4_Arbeitszeit)

* [**Arbeitszeitgesetz**](#Pers_4_Arbeitszeit_AZG)
* [**Jugendarbeitsschutzgesetz**](#Pers_4_Arbeitszeit_JArbSchG)
* [**Mutterschutzgesetz**](#Pers_4_Arbeitszeit_MuSchG)

**2.5** [**Befristete Arbeitsverhältnisse**](#Pers_5_BefristeteArbeitsverh)

**2.6** [**Teilzeitbeschäftigung**](#Pers_6_TZBesch)

* [**Allgemeines**](#Pers_6_TZBesch_Allgemeines)
* **[Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der](#Pers_6_TZBesch_nicht_begrzt_TzBfG)**

**[Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Teilzeit- und](#Pers_6_TZBesch_nicht_begrzt_TzBfG)**

**[Befristungsgesetz (TzBfG))](#Pers_6_TZBesch_nicht_begrzt_TzBfG)**

* **[Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit](#Pers_6_TZBesch_begzt_TzBfG)**

**[(Teilzeitbeschäftigung nach § 9a Teilzeit- und Befristungs-](#Pers_6_TZBesch_begzt_TzBfG)**

**[gesetz (TzBfG))](#Pers_6_TZBesch_begzt_TzBfG)**

* [**Begründung eines Teilzeitarbeitsvertrages**](#Pers_6_TZBesch_Begründung)
* [**Arbeitsentgelt**](#Pers_6_TZBesch_Arbeitsentgelt)
* [**Mehrarbeit**](#Pers_6_TZBesch_Mehrarbeit)
* [**Erholungsurlaub**](#Pers_6_TZBesch_Erholungsurlaub)
* [**Entgeltfortzahlung**](#Pers_6_TZBesch_Entgeltfortz)
* [**im Krankheitsfall**](#Pers_6_TZBesch_Entgeltfortz_Krankheit)
* [**an Feiertagen**](#Pers_6_TZBesch_Entgeltfortz_Feiertage)
* [**bei persönlicher Verhinderung**](#Pers_6_TZBesch_Entgeltfortz_persVerhind)
* [**bei Schwangerschaft und Mutterschutz**](#Pers_6_TZBesch_Entgeltfortz_Schwangersch)
* [**Urlaubsgeld**](#Pers_6_TZBesch_Urlaubsgeld)
* [**Kündigungsschutz**](#Pers_6_TZBesch_Kündigungsschutz)
* **[Schüler/Studenten](#Pers_6_TZBesch_Schüler)**
* [**Altersteilzeit**](#Pers_6_TZBesch_Altersteilzeit)

**2.7** [**Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis – sog. Mini-Job**](#Minijobs)

* [**Zusammenfassung**](#Minijobs_Zusammenfassung)
* [**Allgemeines**](#Minijobs_Allgemeines)
* [**Geringfügig entlohnte Beschäftigung**](#Minijobs_GeringfügigentlohnteBeschäftigu)
* [**Allgemeines**](#Minijobs_Geringfügig_Allgemeines)
* [**Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts**](#Minijobs_Geringfügig_ErmittlungEntgelt)
* [**Zusammenrechnung geringfügig entlohnter Beschäftigun­gen**](#Minijobs_Geringfügig_Zusammenrechnung)
* [**Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung**](#Minijobs_Geringfügig_ZusammenrHauptbesch)
* [**Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung**](#Minijobs_Geringfügig_Jahresarbeitsentgel)
* [**Verzicht des Arbeitnehmers auf die Rentenversicherungs­freiheit**](#Minijobs_Geringfügig_VerzichtVersicherun)
* [**Kurzfristige Beschäftigung**](#Minijobs_KurzfristigeBeschäftigung)
* [**Allgemeines**](#Minijobs_KurzfrBeschä_Allgemeines)
* [**Anwendung der Drei-Monats- oder 70-Arbeitstage-Regelung**](#Minijobs_KurzfrBeschä_Anwendung2MonatsRe)
* [**Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen**](#Minijobs_KurzfrBeschä_ZusammenrmehrBesch)
* [**Prüfung der Berufsmäßigkeit**](#Minijobs_KurzfrBeschä_PrüfungRechtsmäßig)
* [**Überschreitung der Entgelt- und Zeitgrenzen**](#Minijobs_Überschreitung)
* [**Geringfügig entlohnte Beschäftigungen**](#Minijobs_Überschreitung_geringfügigentlo)
* [**Kurzfristige Beschäftigungen**](#Minijobs_Überschreitung_kurzfristigeBesc)
* [**Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung**](#Minijobs_BesonderheitenArbeitslosenversi)
* [**Beginn der Versicherungspflicht**](#Minijobs_BeginnVersicherungspflicht)
* [**Beiträge**](#Minijobs_Beiträge)
* [**Allgemeines**](#Minijobs_Allgemeines)
* [**Pauschale Beiträge zur Krankenversicherung**](#Minijobs_Beiträge_PauschaleBeiträgeKV)
* [**Pauschale Beiträge zur Rentenversicherung**](#Minijobs_Beiträge_PauschaleBeiträgeRV)
* [**Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht**](#Befreiung_gesetzliche_Rentenpflicht)
* [**Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit**](#Minijobs_Beiträge_VerzichtRentenversiche)
* [**Beitragsabführung**](#Minijobs_Beiträge_Beitragsabführung)
* [**Einzugsstelle Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (früher: Bundesknappschaft)**](#Minijobs_Beiträge_EinzugsstelleBundeskna)
* [**Lohnfortzahlungsversicherung**](#Minijobs_Lohnfortzahlungsversicherung)
* [**Unfallversicherung**](#Geringfügigentlohnte_UNfall)
* [**Gleitzone**](#Minijobs_Gleitzone)
* [**Aufzeichnungspflicht der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers**](#Minijobs_Aufzeichnungspflicht)

**2.8** [**Urlaubsrecht**](#Pers_7_Urlaub)

* [**Allgemeines**](#Pers_7_Urlaub_Allgemeines)
* [**Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch**](#Pers_7_Urlaub_Voraussetzungen)
* [**Persönliche Voraussetzungen**](#Pers_7_Urlaub_Voraussetz_persönlich)
* [**Wartezeit**](#Pers_7_Urlaub_Voraussetz_wartezeit)
* [**Urlaubsjahr**](#Pers_7_Urlaub_Jahr)
* [**Teilurlaub**](#Pers_7_Urlaub_Teilurlaub)
* [**Urlaubsdauer**](#Pers_7_Urlaub_Dauer)
* [**Mindesturlaub**](#Pers_7_Urlaub_Dauer_Mindesturlaub)
* [**Jugendarbeitsschutzgesetz**](#Pers_7_Urlaub_Dauer_JArbSchG)
* [**Schwerbehinderte Menschen**](#Pers_7_Urlaub_Dauer_Schwerbehinderung)
* [**Urlaubsgewährung**](#Pers_7_Urlaub_Urlaubsgewährung)
* [**Direktionsrecht der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers**](#Pers_7_Urlaub_Urlaubsgew_Direktionsrecht)
* [**Auszubildende**](#Pers_7_Urlaub_Urlaubsgew_Auszubildende)
* [**Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr**](#Pers_7_Urlaub_ÜbertragungnächstKalenderj)
* [**Abgeltung des Urlaubs**](#Pers_7_Urlaub_Abgeltung)
* [**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**](#Pers_7_Urlaub_BeendigungArbeitsv)
* [**Anordnung von Praxisurlaub**](#Pers_7_Urlaub_Praxisurlaub)
* [**Urlaub und Krankheit**](#Pers_7_Urlaub_krankheit)
* [**Urlaubsgeld**](#Pers_7_Urlaub_Urlaubsgeld)
* [**Unentgeltlicher Sonderurlaub/Beurlaubung**](#Pers_7_Urlaub_unentgeltlicherSonderurlau)

**2.9** [**Sondervergütungen**](#Pers_13_Sondervergütungen)

* [**Arten von Sondervergütungen**](#Pers_13_Sondervergütungen_Arten)
* **[Vertragsformulierung](#Pers_13_Sondervergütungen_Vertragsformul)**
* [**Rückzahlungsvorbehalt**](#Pers_13_Sonderverg_RückzVorbeh)
* [**Einschränkung des Rückzahlungsvorbehalts**](#Pers_13_Sonderverg_RückzVorbeh_Einschrän)
* [**Bedeutung des „Vorbehalts“**](#Pers_13_Sonderverg_RückzVorbeh_Bedeutung)
* **[Kürzung von Sondervergütungen](#Pers_13_Sonderverg_Kürzung)**
* [**Kürzungshöhe**](#Pers_13_Sonderverg_Kürzung_Höhe)
* [**Hinweis für die/den Arbeitgeber/in**](#Pers_13_Sonderverg_Kürzung_HinweisAG)
* [**Vertragsformulierung**](#Pers_13_Sonderverg_Kürzung_Formulierung)
* [**Zuwendungen, die abgabenfrei oder steuerlich begünstigt sind**](#Pers_13_Sonderverg_Zuwendungsteuerfrei)

**2.10** [**Rückerstattung von Fortbildungskosten**](#Pers_13_RückzahlungWeiterbildungskosten)

**Weitere Informationen zum Thema „Personal“ finden Sie unter den Kapiteln**

**[Personal in der Zahnarztpraxis](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Personal/Personal.doc)**

**[Schutzgesetze](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Personal/Schutzgesetze.doc)**

**[Beendigung des Arbeitsverhältnisses](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Personal/Beendigung-Arbeitsverhaeltnis.doc)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nachweisgesetz** | **2.1** |

Mit In-Kraft-Treten des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen ("Nachweisgesetz") am 28.07.1995, ist für *alle* Arbeitsverhältnisse ein schriftlicher Arbeitsvertrag erforderlich. Auch Praktikanten, die nach § 22 Abs. 1 Mindestlohngesetz als Arbeitnehmer gelten, sind hier einbezogen.

Am 1. August 2022 trat eine neue Fassung des Nachweisgesetzes in Kraft, die die früheren Pflichten des Nachweisgesetzes erweitert.

Als **wesentliche Bestandteile** sind nach dem "Nachweisgesetz" folgende Aspekte in einen schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien;

2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;

3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,

4. der Arbeitsort oder, falls die/der Mitarbeiter/in nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass die/der Mitarbeiter/in verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann;

5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,

6. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit;

7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,

8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,

9. betrifft nur die Arbeit auf Abruf und ist in der zahnärztlichen Praxis eher nicht relevant – auf diese Darstellung wird verzichtet.

10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,

11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,

13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,

14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,

15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Während in der alten Fassung des Nachweisgesetzes ein schriftlicher Arbeitsvertrag binnen eines Monats vorliegen musste, wird nun differenziert:

Die Angaben nach Ziff. 1, 7 und 8 – also Arbeitgeber, Arbeitsentgelt und Arbzeitszeit – müssen spätestens am ersten Arbeitstag schriftlich festgehalten sein. Die Angaben nach Ziff. 2-6, 9 und 10 müssen ab dem siebten Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niedergelegt sein, alle übrigen Bestimmungen spätestens einen Monat nach vereinbartem Arbeitsbeginn. Die Nummern 6 bis 8 und 10-14 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnliche Regelungen die für das Arbeitsverhältnis gelten. Aktuell bestehen zumindest keine tariflichen Regelungen im zahnärztlichen Bereich und für die Mitarbeiterinnen in der Praxis.

Diese Differnzierung wird in der Praxis wohl kaum relevant werden, zumal in der Praxis schon aus Praktikabilitätsgründen schlicht ein Arbeitsvertrag erstellt werden wird, der alle Aspekte beinhaltet.

Ändert sich eine wesentliche Bedingung des Arbeitsverhältnisses, so muss sie spätestens am Tag des Wirksamwerdens schriftlich mitgeteilt werden. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Änderung aufgrund eines Gesetzes, Tarifvertrags oder eine Betriebsvereinbarung veranlasst ist.

Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten generell oder ein verspäteter schriftlicher Nachweis wird als Ordnungswidrigkeit mit bis zu zweitausend Euro im Einzelfall geahndet.

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei In-Kraft-Treten des "Nachweisgesetzes" bestanden, so ist dem Mitarbeiter auf Verlangen spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung an den Arbeitgeber eine entsprechende Niederschrift (Arbeits­vertrag) mit den Angaben nach den Ziff. 1-10 auszuhändigen. Die Übrigen Vertragsbedingungen sind binnen eines Monats nach Aufforderung schriftlich niederzulegen und auszuhändigen.

Von den Vorschriften des "Nachweisgesetzes" kann nicht zuungunsten der/des Mitarbeiterin/Mit­arbeiters abgewichen werden. Das hat zur Folge, dass der Verzicht des Mitarbeiters auf eine Nieder­schrift oder deren Aushändigung oder eine einvernehmliche Abweichung von den Bestimmungen unwirksam ist.

**[Das Nachweisgesetz (NachwG) finden Sie im PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/html/1.html)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ehegattenarbeitsverhältnis** | **2.2** |

**Allgemeines**

Insbesondere in Zeiten knapper Finanzen ist die Tätigkeit eines Ehegatten in der Zahnarztpraxis ein gängiges Arbeitsmodell. Problematisch ist die rechtlich wirksame Ausgestaltung wegen der engen per­sönlichen Beziehung.

Handelt es sich bei der Tätigkeit lediglich um

* familienhafte Mithilfe oder
* liegt ein sozialversicherungspflichtiges, entgeltliches Beschäftigungsverhältnis vor?

**Arbeitsverhältnis wie mit Dritten**

Bei einem Arbeitsverhältnis wie mit einem Fremden entsteht (außer bei einer geringfügigen Beschäfti­gung) die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, damit braucht der Ehegatte keine ev. teure Privatpolice. Es können Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung (nicht bei geringfügig Beschäftigten) erworben werden. All das ist aber nur möglich, wenn das Ehegattenarbeitsverhältnis in gleicher Weise wie die Vereinbarungen mit den übrigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern gestaltet ist. Sonst besteht die Gefahr, dass sowohl das Finanz­amt als auch die Sozialversicherung die Anerkennung verweigern.

**Sozialversicherungsrechtliche Einordnung**

Oft wird der mitarbeitende Ehegatte jedoch sozialversicherungsrechtlich als Selbständiger eingestuft, mit der Folge, dass keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld bestehen. Zur sicheren Einordnung des sozialversicherungsrechtlichen Status ist ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund anzuraten.

**Einordnung in der Rechtsprechung**

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes, zuletzt mit Urteil vom 22.02.2007, Az.: IX R 45 /06, sind Vertragsverhältnisse zwischen Ehegatten steuerrechtlich nur anzuerkennen, wenn die Verträge bürgerlich-rechtlich wirksam vereinbart worden sind und sowohl die Gestaltung als auch die Durchführung des Vereinbarten dem zwischen Fremden Üblichen entsprechen. Innerhalb eines Familienverbandes fehlt es typischerweise an einem Interessengegensatz und damit können zivilrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten missbraucht werden (vgl. BVerfG in NJW 1996, 833). An den Beweis des Abschlusses und die Ernstlichkeit von Vertragsgestaltungen sind deshalb bei nahen Angehörigen strenge Anforderungen zu stellen. Der BFH hat mit Urteil vom 17.07.2013 Az.: X R 31/12 Erleichterungen bei den formalen Voraussetzungen für den Fremdvergleich zugelassen, wenn der Familienangehörige anstelle eines fremden Dritten eingestellt wird. Lassen die Vertragsbeteiligten übliche zivilrechtliche Formerfordernisse (wie bspw. Schriftform des Arbeitsvertrages,konkrete Bezeichnung der Tätigkeit, Kündigungsfristen) unbeachtet, so stellt dies ein Indiz gegen die Ernsthaftigkeit der getroffenen Vereinbarung dar. Auch sollte die Tätigkeit klar von der privaten Lebensführung zeitlich und räumlich abgegrenzt sein (keine Tätigkeit in privaten Räumlichkeiten).

|  |  |
| --- | --- |
| **Schweigepflicht** | **2.3** |

**Verpflichtung zur Verschwiegenheit**

Die Wahrung des Berufsgeheimnisses gehört zu den zentralen Themen der Ausübung zahnärztlicher Tätigkeit. Das Vertrauen darauf, dass alles was die/der Zahnärztin/Zahnarzt im Rahmen der zahnärzt­lichen Behandlung anvertraut oder bekannt wird, auch vertraulich bleibt, ist Voraussetzung einer wirksamen Behandlung. Hinter dem Gedanken des individuellen Geheimnisschutzes für den Patienten steht darüber hinaus noch das öffentliche Interesse an der Pflege und Förderung des Gesundheits­wesens.

Die Verpflichtung der/des Zahnärztin/Zahnarztes zur Wahrung des Berufsgeheimnisses ist nicht nur eine Berufs- und Vertragspflicht, sondern gemäß § 203 Strafgesetzbuch (StGB) unter strafrechtlichen Schutz gestellt. Die Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht wird gemäß § 205 Abs. 1 StGB aller­dings nur auf Antrag verfolgt. Antragsberechtigt ist nach § 77 StGB der Verletzte, also derjenige, in dessen Rechtssphäre die verbotene Handlung unmittelbar eingreift. Der notwendige Strafverfolgungs­antrag muss innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Kenntnis von der Tat und der Person des Täters gestellt werden. Berufsrechtlich kann die Verletzung der Schweigepflicht auch nach Ablauf dieser Frist geahndet werden.

Diese Verschwiegenheitsverpflichtung gilt n i c h t nur für Zahnärztinnen/Zahnärzte, sondern auch für Mitarbeiter/innen einer Praxis.

**[Ein Muster für eine Mitarbeiterunterrichtung finden Sie im PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Datenschutz/Belehrung-Mitarbeiter-Verschwiegenheit_und_Datenschutz.doc)**

**Verpflichtung auf das Datengeheimnis**

Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Diese Verpflichtung ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die sich entweder aus dem Arbeitsver­trag, oder falls dort keine ausdrückliche Regelung enthalten ist, aus dem sich auf Grund des Arbeitsvertrages ergebenden Treueverhältnis zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in, ergibt.

Arbeitnehmer/innen haben insbesondere darauf zu achten, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis solcher Geheimnisse aus dem Arbeitsbereich erlangen. Sie haben Verschwiegenheit auch über solche Tat­sachen zu wahren, die die Person der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers oder einer/eines anderen Mitarbeiterin/Mitarbeiters betreffen und die sie auf Grund ihrer Tätigkeit im Betrieb erfahren haben.

Unter die Geheimhaltungspflicht fällt nur das, was lediglich einem eng begrenzten Personenkreis be­kannt ist und nach dem Willen der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers geheim gehalten werden soll. Für die/den Arbeitgeberin/Arbeitgeber muss an der Geheimhaltung ein besonderes Interesse bestehen.

Arbeitnehmer/innen, die ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihnen im Rahmen des Beschäf­tigungsverhältnisses anvertraut oder zugänglich wurde, unbefugt an Dritte, aus Eigennutz oder in der Absicht, ihrer/ihrem Arbeitgeber/in Schaden zuzufügen, weitergeben, handeln besonders verwerflich.

**[Ein Muster für eine Mitarbeiterunterrichtung finden Sie im PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Datenschutz/Belehrung-Mitarbeiter-Verschwiegenheit_und_Datenschutz.doc)**

Weitere Ausführungen finden Sie im [Kapitel „Datenschutz“.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Datenschutz.doc)

|  |  |
| --- | --- |
| **Arbeitszeit** | **2.4** |

**Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Geltungsbereich des ArbZG** | * Für Arbeitnehmer/innen über 18 Jahre sowie die zu ihrer Berufs­bildung Beschäftigten, * für Arbeitnehmer/innen unter 18 Jahren gilt anstelle diese Gesetzes das Jugendar­beitsschutzgesetz, * das ArbZG gilt nicht für leitende Angestellte sowie Chefärzte. |
| **Aushang des ArbZG** | * Das ArbZG ist an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen oder auszulegen. |
| **Arbeitszeit** | * Die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Hinzurech­nung der Ruhepausen. |
| **außergewöhnliche Fälle** | * Von den nachfolgenden Vorschriften über Dauer der Arbeitszeit, Ruhezeiten und Ruhepausen darf in Notfällen und in außerge­wöhnlichen Fällen, wie z. B. bei unaufschiebbaren Arbeiten, ab­gewichen werden. |
| **tägliche Arbeitszeit** | * Die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. |
| **Höchstarbeitszeit** | * Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlän­gert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Als Ausgleichszeitraum stellt das Gesetz zwei Zeiträume zur Wahl, und zwar 6 Kalendermonate oder 24 Wochen. Durch Tarif­vertrag oder Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifver­trages können auch andere Ausgleichszeiträume oder eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf über 10 Stun­den erfolgen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. |
| **Arbeitszeitnachweise** | * Die Arbeitszeit ist von der/dem Arbeitgeber/in aufzuzeichnen. Die Nachweise sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren. |
| **Ruhepausen** | * Im voraus feststehende Arbeitsunterbrechungen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden, * die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mind. 15 Minuten aufgeteilt werden, * länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer/innen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. |
| **Ruhezeit** | * Nach Ende der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. * Die Ruhezeit kann um bis zu 1 Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung innerhalb von 4 Wochen bzw. innerhalb eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Weitere Verkürzun­gen der Ruhezeit um bis zu 2 Stunden können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages zu­gelassen werden, wenn innerhalb eines festzulegenden Zeit­raumes ein Ausgleich stattfindet. |
| **Sonn- und Feiertagsruhe** | * Arbeitnehmer/innen dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feierta­gen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden. * Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer/innen z. B. in Krankenhäusern, Arztpraxen u. ä. abweichend von dieser Regelung beschäftigt werden (beispielsweise im Notdienst). * Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. * Durch die Arbeit an Sonn- und Feiertagen dürfen die Höchstar­beitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden. * Bei Arbeit an einem Sonntag ist ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen zu gewähren. * Bei Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist ein Ersatzruhetag innerhalb von 8 Wochen zu gewähren. * Abweichende Regelungen über Ersatzruhetage und die Zahl der arbeitsfreien Sonntage können durch Tarifvertrag oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages zuge­lassen werden. |

**[Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)](https://lzk-bw.de/PHB/html/1.html)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Geltungsbereich des JArbSchG** | * Für Jugendliche, die 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt sind. |
| **Arbeitszeit** | * 40 Stunden/Woche: Höchstgrenze, die nicht überschritten wer­den darf. |
| **Tägliche Arbeitszeit** | * Vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Hinzurechnung der Ruhepausen, * grundsätzlich beträgt sie nicht mehr als 8 Stunden. Verlän­gerung auf 8½ Stunden ist möglich, wenn an anderen Werk­tagen der gleichen Woche verkürzt gearbeitet wird. * Der 1. Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet, * der 2. Berufsschultag mit der tatsächlichen Unterrichtszeit ein­schließlich der Pausen. Diese Regelung gilt auch für volljährige berufsschulpflichtige Auszubildende. |
| **Mehrarbeit** | * Bei Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit, die nur in Notfällen möglich ist, ist innerhalb der folgenden 3 Wochen der entsprechende Freizeitausgleich zu gewähren. |
| **Schichtzeit** | * Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen darf 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten. |
| **Ruhepause** | * Feststehende Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten Dauer, * 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von mehr als 4½ bis zu  6 Stunden, * 60 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden, * die 1. Pause muss spätestens nach 4 ½ Stunden gewährt wer­den. |
| **Nachtruhe und Freizeit** | * Die Beschäftigung Jugendlicher ist nur zwischen 6.00 und 20.00 Uhr erlaubt. * Nach Arbeitsende muss eine ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden eingehalten werden. |
| **5-Tage-Woche** | * Samstag und Sonntag sind grundsätzlich arbeitsfrei (im Be­trieb). * *Ausnahme*: Zahnärztlicher Notdienst und außerbetriebliche Aus­bildungsmaßnahmen; jedoch hat ein Ausgleich durch Freistel­lung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche zu erfolgen. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Freistellung für den Berufsschulunterricht** | Die Pflicht des Arbeitgebers zur Freistellung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht erstreckt sich auf:   * die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich der Pausen, * Freistunden zwischen der ersten und letzten Unterrichtsstunde, * den Ausfall der ersten Unterrichtsstunde, wenn er dem Auszubildenden nicht bekannt war, * verbindliche Schulveranstaltungen (z. B. Schulausflüge, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen), * die notwendige Wegezeit vom Betrieb zur Schule und zurück, * die notwendige Zeit zur Einnahme einer Mahlzeit und zur Erholung zwischen Unterrichtsende und Aufnahme der Arbeit im Betrieb oder vor Unterrichtsbeginn. |

**[Mutterschutzgesetz (MuSchG)](https://lzk-bw.de/PHB/html/1.html)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Geltungsbereich des MuSchG** | * Für alle weiblichen Angestellten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Seit dem 01.01.2018 fallen auch Auszubildende sowie Praktikantinnen nach § 26 des Berufsbildungsgesetz in den Geltungsbereich des MuSchG. Auch werden in Zukunft Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungszeit Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtendes vorgegebenes Praktikum ableisten müssen, davon betroffen. Zudem fallen auch Frauen, die als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden (die also keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen haben) seit dem 01.01.2018 in den Anwendungsbereich des MuSchG. |
| **Mehrarbeit**  **Nacht- und Sonntagsarbeit** | * Grundsätzlich dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit Mehrarbeit, nicht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feier­tagen beschäftigt werden (Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8½ Stunden täglich bzw. über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren jede Arbeit über 8 Stunden täglich bzw. über 80 Stunden in der Doppelwoche). * Seit dem 01.01.2018 dürfen schwangere Frauen unter bestimmten Ausnahmen eine solche Mehrarbeit (nicht aber über 8½ Stunden täglich bzw. über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich bzw. über 80 Stunden in der Doppelwoche) leisten. Auch an Sonn- und Feiertage beschäftigt werden. Dies setzt aber eine ausdrückliche Zustimmung der schwangeren Frau voraus. Zudem darf die Schwangere nun zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr beschäftigt werden. Diese Mehrarbeit kann der Arbeitgeber unter der Beachtung des behördlichen Genehmigungsverfahren und der ausdrücklichen Zustimmung der Schwangeren festlegen. Hier hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass die schwangere Frau nicht allein arbeitet – sondern jederzeit Hilfe durch Dritte Personen gewährleistet ist. Die Schwangere kann ihre Zustimmung jederzeit widerrufen. |
| **Stillzeit** | * Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben: Mindestens 2 x täglich eine halbe Stunde oder 1 x täglich eine Stunde, bei zusammenhängender Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (Ruhepause kürzer als 2 Stunden) min­destens 2 x täglich 45 Minuten oder 1 x täglich 90 Minuten. * Die Stillzeit darf nicht vor-, nachgearbeitet oder auf die Ruhe­pausen angerechnet werden. * Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten. |
| **Kündigungsverbot** | * Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwanger­schaft und bis 4 Monate nach der Entbindung ist unzulässig, wenn der/dem Arbeitgeber/in zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von 2 Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird; dies gilt auch für den Eintritt einer Schwangerschaft während die Probezeit. * Seit dem 30.05.2017 besteht ebenfalls ein Kündigungsverbot bis zu vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche. * Die Arbeitsschutzbehörde kann in Ausnahmefällen die Kündi­gung für zulässig erklären. * Die in Unkenntnis der Schwangerschaft erfolgte Eigenkün­digung durch die Arbeitnehmerin ist nach Zugang bei der/dem Arbeitgeber/in wirksam. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Befristete Arbeitsverhältnisse** | **2.5** |

Mitarbeiter/innen, die bei Personalengpässen zur Verfügung stehen, unerheblich, ob zur Schwangerschaftsvertretung oder bei einem krankheitsbedingten Ausfall, sichern den ordnungs­gemäßen Praxisablauf.

Befristet beschäftigt ist ein/e Arbeitnehmer/in mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsver­trag, § 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dabei handelt es sich entweder um einen kalender­mäßig befristeten Arbeitsvertrag, wenn die Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder um einen zweckbe­fristeten Arbeitsvertrag, bei dem sich die Dauer aus der Art, dem Zweck bzw. der Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt.

Befristungen sind bei Arbeitsverhältnissen nur unter folgenden Voraussetzungen nach dem TzBfG zu­lässig:

1. Ein befristeter Arbeitsvertrag muss schriftlich vereinbart werden. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung unwirksam und der Arbeitsvertrag gilt als unbe­fristet abgeschlossen. Zur Wahrung der Schriftform genügt es, wenn die eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeichneten, an die andere Vertragspartei gerichtetem Schreiben den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages anbietet und die andere Vertragspartei das Vertragsangebot annimmt, indem sie das Schriftstück ebenfalls unterzeichnet (Urteil des BAG vom 26.07.2006, Az.: 7 AZR 514/05). Nicht ausreichend ist allerdings ein Briefwechsel in der Form, dass eine Partei ein unterschriebenes Vertragsangebot übersendet und die andere Partei eine unterschriebene Annahmeerklärung in Form eines eigenständigen Schriftstückes zurücksendet; es handelt sich dann um zwei Urkunden.
2. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nur zulässig, wenn es für sie einen sachlichen Grund gibt. Dies ist der Fall, wenn

* der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht – wobei es sich bei den zu erledigenden Aufgaben um auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln muss – BAG 23.01.2019, Az.: 7 AZR 243/17,
* die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern (nur einmal möglich, s.u.),
* die/der Arbeitnehmer/in zur Vertretung einer/eines anderen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers beschäftigt wird,
* die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
* die Befristung zur Erprobung erfolgt,
* in der Person der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung recht­fertigen,
* die/der Arbeitnehmer/in aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine be­fristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
* die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

1. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist für eine Dauer von höchstens zwei Jahren auch ohne sachlichen Grund zulässig. Das Arbeitsverhältnis kann während der Gesamt­dauer von 2 Jahren insgesamt dreimal verlängert werden, wobei sich die jeweilige Verlängerung unmittelbar anschließen muss. Eine sachgrundlose Vertragsverlängerung ist nach der Rechtsprechung unter folgenden Voraussetzungen wirksam:
   * die Verlängerungsvereinbarung wird noch vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags getroffen,
   * die Vertragslaufzeit des Verlängerungsvertrages schließt unmittelbar an diejenige des vorangegangenen Vertrages an und
   * es wird nur der Beendigungszeitpunkt geändert, die übrigen Arbeitsbedingungen werden unverändert beibehalten, d.h. es wird der Vertrag nur verlängert, kein neuer abgeschlossen.

Wird eine dieser drei Voraussetzungen nicht erfüllt, kommt es zu einem neuen unbefristeten Arbeitsvertrag. Hinsichtlich der dritten Voraussetzungen wurde in der unter Zif. 1 genannten Entscheidung vom 26.07.2006 nochmals klargestellt, dass die Änderung von Vertragsbedingungen (z.B. Gehalt, Kündigungsfristen) eines befristeten Arbeitsverhältnisses immer dann unschädlich ist, wenn sie nicht im Zusammenhang mit einer Verlängerungsvereinbarung getroffen wird, sondern davor oder danach, wobei schon ein geringer zeitlicher Abstand (4 Tage) ausreicht. Im Rahmen der Verlängerungsvereinbarung darf eine Anpassung an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage erfolgen. Dies betrifft insbesondere zwischenzeitlich gesetzlich oder tariflich eingetretene Veränderungen (BAG, Urt. v. 23.08.2006 - 7 AZR 12/06).

Existenzgründer/innen haben nach § 14 Abs. 2 a TzBfG die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge ohne Befristungsgrund bis zur Dauer von 4 Jahren seit Praxisgründung abzuschließen. Bis zu die­ser Gesamtdauer ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeits­vertrages zulässig.

1. Für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, enthält das Gesetz spezielle Regelungen, die sich aus einer Gesetzesänderung vom April 2007 (BGBl. I S. 538) ergeben. Der 52-jährige Arbeitnehmer muss

* unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen sein,
* Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen haben.

Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

1. Befristete Arbeitsverträge, die ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden, sind nur bei Per­sonen möglich, die neu eingestellt werden. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist nach einer aktuellen Entscheidung des BAG vom 06.04.2011 (Az.: 7 AZR 716/09) einschränkend auszulegen: Eine "Zuvor-Beschäftigung" im Sinne dieser Vorschrift liegt nach deren Zweck und unter Berücksichtigung der Berufswahlfreiheit der Arbeitnehmer nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.
2. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis darf nicht mehr in ein befristetes umgewandelt werden. Selbst wenn die/der Mitarbeiter/in zustimmt, ist dies unzulässig.

*Ausnahme*:

Wurde die/der Mitarbeiter/in selbst ausgebildet, so darf sie/er in unmittelbaren Anschluss an die Ausbildungszeit einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen.

1. Arbeitnehmer/innen mit befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht ohne sachliche Rechtfertigung benachteiligt werden.
2. Ist die Befristung unzulässig, wandelt sich der zu unrecht befristete Arbeitsvertrag *automatisch in einen unbefristeten Arbeitsvertrag*.
3. Die/der Arbeitgeber/in kann der/dem Arbeitnehmer/in (frühestens) zum vereinbarten Ende der ur­sprünglichen Befristung ordentlich kündigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.
4. Bestreitet die/der Arbeitgeber/in die Unzulässigkeit der Befristung, muss die/der Arbeitnehmer/in beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe, sog. Entfristungsklage. Hierfür ist eine Drei-Wochen-Frist zu beachten, § 17 TzBfG, die ab Been­digung der Befristung läuft. Die Klage kann aber auch schon vor Auslaufen des Arbeitsverhält­nisses erhoben werden. Voraussetzung ist, dass das vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses absehbar ist.
5. In bestimmten Fällen hat die/der Arbeitnehmer/in auch bei einer eigentlich zulässigen Befristung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung:

* bei Zusage der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers,
* wenn die/der Arbeitgeber/in die Erwartung geweckt hat, die/der Arbeitnehmer/in werden bei Eignung und Bewährung weiterbeschäftigt,
* wenn die/der Arbeitnehmer/in nach Ablauf des Arbeitsvertrages seine Tätigkeit fortsetzt und die/der Arbeitgeber/in oder die/der Vorgesetzte Kenntnis davon hat.

Ausbildungsverhältnisse sind befristete Beschäftigungsverhältnisse. Sie enden entweder mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung. Da beide Zeitpunkte in der Regel nicht zusammenfallen, ergeben sich verschiedene Anhaltspunkte zur Prüfung (s. [Kapitel „Perso­nal in der Zahnarztpraxis“](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Personal/Personal.doc)). Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 10.10.2007, Az.: 7 AZR 795/06, kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung nur einmalig mit dem Sachgrund der Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung gemäß § 14 Abs.1 S.2 Nr.2 TzBfG gerechtfertigt werden. Weitere befristete Arbeitsverträge können daher nicht mehr auf diesen Sachgrund gestützt werden.

|  |  |
| --- | --- |
| **Teilzeitbeschäftigung** | **2.6** |

**Allgemeines**

Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer/innen mit allen arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte auch. Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist somit ein normales Beschäftigungsverhält­nis, das den gleichen Wertungen und Maßstäben, Regelungen sowie Bemessungskriterien unterliegt wie das von Vollzeitbeschäftigten.

Es ergeben sich jedoch bezüglich der Berechnung der arbeitsrechtlichen Ansprüche, der Voraus­setzungen für die Lohnsteuerpauschalierung und der Freistellung von Sozialabgaben bestimmte Be­sonderheiten, die nachfolgend angesprochen werden.

**Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG))**

Seit dem 01.01.2001 haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, also nicht nur Eltern in der Elternzeit. Voraussetzung dafür ist, dass

* der Arbeitsvertrag bereits seit 6 Monaten besteht und
* die Praxis mehr als 15 Arbeitnehmer/innen beschäftigt.

Dabei ist unerheblich, ob es sich bei den 15 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern um Aushilfskräfte oder lei­tende Angestellte handelt. Die Putzhilfe wird ebenso mitgezählt wie die/der angestellte Zahnärztin/ Zahnarzt. Maßgeblich ist ausschließlich die reine Kopfzahl. Ausgenommen sind Auszubildende, diese werden bei der Anzahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt.

Die/der Arbeitnehmer/in muss der/dem Arbeitgeber/in 3 Monate vor Beginn der gewünschten Ver­kürzung der Arbeitszeit

* die Höhe der gewünschten Stundenzahl und
* die Verteilung der Arbeitszeit

in Textform mitteilen. Textform bedeutet, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Daher kann der Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit dem/der Arbeitgeber/in auch per SMS, E-Mail oder auch per Fax mitgeteilt werden.

Das BAG hat in einem Urteil vom 23.11.2004, Az.: 9 AZR 644/03 zu den Einzelheiten Stellung genommen: Der Arbeitnehmer/in kann entscheiden, ob er ausschließlich die Herabsetzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beansprucht oder ob er zusätzlich eine bestimmte Verteilung der so verringerten Arbeitszeit verlangt. Er kann die Verringerung der Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber/in der gewünschten Verteilung zustimmt. Der Arbeitnehmer/in ist nicht verpflichtet, bereits mit dem Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit verbindlich anzugeben, in welcher Weise die Arbeitszeit verteilt werden soll. Will der Arbeitnehmer/in eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit erreichen, muss er seinen Wunsch spätestens in das Erörterungsgespräch mit dem Arbeitgeber/in einbringen.

Bevor überhaupt irgendetwas bezüglich der grundsätzlichen Zulässigkeit entschieden werden kann, muss klargelegt werden, ob der Arbeitnehmer/in im Erörterungsgespräch seinen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von einer bestimmten Verteilung der verringerten Arbeitszeit abhängig gemacht hat. Danach muss klargelegt werden, ob diese Verteilung dem Arbeitszeitverlangen entgegensteht.

Äußert sich die/der Arbeitgeber/in nicht spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeits­zeitverkürzung und -verteilung in Textform, gilt die Zustimmung hierzu als erteilt. Die Zustimmung darf aber auch nicht ohne Grund verweigert werden, sondern nur dann, wenn „betriebliche Gründe“ überwiegen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Weiter ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass

* eine erneute Verringerung der Arbeitszeit von der/dem Arbeitnehmer/in frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangt werden kann, nachdem der/die Arbeitgeber/in dem Verlangen zugestimmt oder berechtigt abgelehnt hat.
* Arbeitgeber/innen einen Arbeitsplatz, den sie öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreiben, auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben müssen, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet und nicht dringende betriebliche Interessen dem entgegen stehen und
* Arbeit auf Abruf ist nur noch unter erschwerten Bedingungen möglich; reichte bislang, wenn nur das monatliche, vierteljährliche oder jährliche Arbeitszeitkontingent vereinbart wurde, so muss nunmehr die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit festgelegt werden.

**Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG))**

Seit dem 01.01.2019 haben nunmehr grundsätzlich alle Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit). Hier verringert der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre derzeitige Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum und kehrt nach dieser bestimmten Zeit in seine ursprüngliche Arbeitszeit unproblematisch wieder zurück. Der/die Arbeitnehmerin muss hierbei den Antrag mindestens 3 Monate vor dem geplanten Beginn der Verringerung stellen und dem/der Arbeitgeber/in gleichzeitig mitteilen, wie die gewünschte Verteilung der Arbeitzeit aussehen soll und in welchem Umfang diese wahrgenommen werden möchte. Dabei muss der begehrte Zeitraum der Arbeitszeitverringerung mindestens ein Jahr und darf maximal fünf Jahre betragen.

Voraussetzung für einen Rechtsanspruch ist weiterhin, dass

* der Arbeitsvertrag bereits seit 6 Monaten besteht **und**
* die Praxis mehr als 45 Arbeitnehmer/innen beschäftigt (wie oben, ist auch hier unerheblich, ob es sich bei den 45 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (pro Kopf) um Aushilfskräfte oder lei­tende Angestellte handelt. Auch hier wird die Putzhilfe ebenso mitgezählt wie die/der angestellte Zahnärztin/ Zahnarzt. Auszubildende sind nicht zu berücksichtigen). Da die ganz überwiegende Zahl der Zahnarztpraxen nicht annähernd diese Anzahl an Mitarbeitern beschäftigen, dürfte die neue Regelung des § 9a TzBfG für die Zahnarztpraxis kaum relevant werden.

Der/die Arbeitgeber/in kann das Verlangen des/der Arbeitnehmers/in aus betrieblichen Gründen innerhalb eines Monats in Textform ablehnen. Haben sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in nicht nach über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der/die Arbeitgeber/in die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn in Textform abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom/von der Arbeitnehmer/in gewünschten Umfang. Der/die Arbeitgeber/in kann das Begehren aber auch dann ablehnen, wenn er höchstens 200 Arbeitnehmer/innen beschäftigt und sich eine bestimmte Anzahl der Beschäftigten bereits in Brückenteilzeit befinden (Zumutbarkeitsgrenze). Hierzu regelt § 9a Abs. 2 TzBfrG folgende Maximalanzahlen:

mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,

mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,

mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,

mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,

mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,

mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,

mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,

mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,

mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,

mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,

mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14.

Weiter ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass

* eine weitere Verringerung der Arbeitszeit oder Verlängerung während der Dauer der zeitlichen begrenzten Arbeitszeitverringerung von dem/ der Arbeitnehmer/in nicht verlangt werden kann,
* nach Rückkehr in die ursprüngliche Arbeitszeit, der/die Arbeitnehmer/in eine erneute zeitliche Arbeitszeitverringerung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz frühestens ein Jahr nach seiner Rückkehr verlangen kann. Die Jahresfrist gilt auch im Falle einer berechtigten Ablehnung durch den/die Arbeitgeber/in aufgrund der Zumutbarkeitsregelung bzgl. der dargestellten Anzahl der Beschäftigten. Bei Ablehnung aus sonstigen betrieblichen Gründen gilt eine Frist von zwei Jahren.

**Verlängerung der Arbeitszeit, § 9 TzBfG**

Neben der Verringerung der Arbeitszeit hat der/die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/in auch einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit. Ist also innerhalb der Zahnarztpraxis eine unbesetzte Stelle neu zu besetzen oder wird eine neue Arbeitsstelle geschaffen, so hat der/die Arbeitgeber/in eine/n teilzeitbeschäftigte/n Arbeitnehmer/in, dessen Wunsch es ist, seine/ihre Arbeitszeit künftig zu verlängern, bei der Besetzung der freien Stelle bevorzugt zu berücksichtigen.

Zu beachten ist jedoch, dass der/die Arbeitnehmer/in diesen Wunsch dem/der Arbeitgeber/in vorher in Textform (Per Brief, E-Mail, Fax oder SMS) mitteilt. Eine besondere Frist ist hierbei nicht zu beachten.

Der/die Arbeitgeber/in muss dem Wunsch des/der Arbeitnehmers/in jedoch nicht folgen, wenn

* es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
* der/die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/in nicht mindestens gleich geeignet ist, wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
* Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen oder
* dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

**Begründung eines Teilzeitarbeitsvertrages**

Eine Teilzeitbeschäftigung liegt immer dann vor, wenn die regelmäßige vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftig­ter Mitarbeiter/innen (§ 2 TzBfG). Auch geringfügig Beschäftigte sind Teilzeitbeschäftigte und als solche zu behandeln.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Teilzeitarbeit** | | | |
|  |  | |  |
| **Geringfügig**  **Beschäftigte** |  | | **Teilzeitbeschäftigung** |
|  |  | |  |
| Regelmäßiges Entgelt  nicht höher als 520,-- EUR im Monat |  |  | Regelmäßiges Entgelt  höher als 520,-- EUR im Monat |
| Keine Sozialversicherungspflicht  (Ausschluss auch von den entspr.  Versicherungsleistungen) |  |  | Umfassender  Sozialversicherungsschutz  (aber Sonderregelungen bezüglich der Aufbringung der Mittel in der sog. Gleitzone bis zu einem Entgelt von 1.300,--EUR monatlich) |

Der Teilzeitarbeitsvertrag wird wie jeder andere Arbeitsvertrag auch mit der entsprechenden Arbeitszeit befristet oder unbefristet abgeschlossen. Damit unterliegt der Teilzeitarbeitsvertrag denselben Be­wertungsmaßstäben und Regelungen wie ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Allerdings sollten die Vertrags­parteien die gewünschten Aspekte der Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit beachten und ent­sprechend im Vertrag ausdrücklich schriftlich niederlegen.

Es empfiehlt sich daher, je nach Erfordernis z. B. wie folgt zu formulieren:

* *„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 20 Stunden.“*

oder

* *„Beginn und Ende der Arbeitszeit ist an den Arbeitstagen wie folgt festgesetzt:*

*Montag 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr*

*Dienstag 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr*

*Mittwoch 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr*

*Donnerstag 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr*

*Freitag 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr“*

Durch die Vereinbarung der Arbeitszeit sind beide Vertragsparteien zwingend an die Einhaltung der Arbeitszeiten gebunden. Veränderungen in der Lage der Arbeitszeiten sind dann nur einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung seitens des Arbeitgebers möglich.

**Arbeitsentgelt**

Ein/e Arbeitnehmer/in darf durch eine Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Die Grundregel für die Vergütung einer/eines Teilzeitbeschäftigten lautet, dass aufgrund der quantitativ geringeren Arbeitszeit das Entgelt nur entsprechend der verringerten Arbeits­leistung gekürzt werden darf. Somit ist eine Teilzeitbeschäftigung auf der Grundlage der konkreten Stundenzahl entsprechend dem anteiligen Gehalt einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung zu ver­güten.

***Beispiel:***

Die/der Praxisinhaber/in A stellt die ZFA B, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen hat, als teilzeit­beschäftigte Mitarbeiterin mit einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden ein. Die Monatsvergütung einer vollzeitbeschäftigten ZFA beträgt z. B. 2.200,-- €. Die Teilzeitkraft sollte pro Stunde der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit 1/165 der jeweiligen Monatsvergütung für vollzeitbeschäftigte Angestellten erhalten.

Das bedeutet:

1/165 von 2.200,-- € = 13,33,-- €

Bei einer Wochenarbeitzeit von 25 Stunden und ausgehend von einem Monat mit 4,348 Wochen (entspricht der Regelung im BAT) erhält die teilzeitbeschäftigte ZFA B damit € 1.448,97 im Monat.

**Mehrarbeit**

Der Wunsch, mit reduzierter Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten arbeiten zu wollen, begrenzt im Grundsatz die Anordnungsbefugnis der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers, Mehrarbeit einseitig festzu­setzen. Aus diesem Grund ist die/der Arbeitgeber/in gefordert, vorab zu überprüfen, ob für die Anordnung der Durchführung der Mehrarbeit eine unvorhersehbare und nur vorübergehende zusätz­liche Arbeitsbelastung gegeben ist.

Es empfiehlt sich aus diesem Grund, bereits im Arbeitsvertrag die Verpflichtung zur Durchführung von Mehrarbeit z. B. wie folgt festzuhalten:

*„Frau/Herr ............... verpflichtet sich, bei entsprechendem Bedarf Mehrarbeit über die Dauer der ver­einbarten Arbeitszeit hinaus zu leisten. Diese Mehrarbeit wird gesondert vergütet. Die Mehrarbeit kann im Einvernehmen der Vertragsparteien auch durch Freizeit zum Ausgleich kommen“.*

Kommt der Manteltarifvertrag (der zum 01.01.2006 gekündigt wurde und damit nur noch für „alte Arbeitsverhältnisse“ gilt) zur Anwendung – z. B. weil im individuellen Arbeitsvertrag auf die tarifvertraglichen Normen Bezug genommen wird – ist die Mehrarbeit folgendermaßen zu vergüten:

„Die Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte ist im § 13 Abs. 5 des Manteltarifvertrages geregelt. Danach gilt als Mehrarbeit die über eine vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (einschließlich der Notfalldienste)“.

***Beispiel:***

Die teilzeitbeschäftigte ZFA B, mit einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 22 Stunden, hat 4 Stunden Mehrarbeit geleistet.

Stundenlohn = 13,3 € (Verdienst/Std.)

x 4 (Anzahl der Mehrarbeitstunden) = 53,32 €

x 30 % arbeitsvertraglich vereinbarter Zuschlag = 15,99 €

--------------------------

Summe der Mehrarbeitsvergütung 69,32 €

Für die geleisteten 4 Stunden Mehrarbeit erhält die teilzeitbeschäftigte ZFA B eine finanzielle Ab­geltung i. H. v. 69,32 €.

**Erholungsurlaub**

Die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnis gilt selbstverständlich auch für die Regelung des Erholungsur­laubes. Aus die­sem Grund hat das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluss auf den Inhalt des Urlaubsan­spruchs. Der Anspruch auf Erholungsurlaub ergibt sich auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen aus der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht.

Genau wie Vollzeitbeschäftigte auch, erwerben Teilzeitbeschäftigte den vollen Urlaubsanspruch erst mit Ablauf der einmaligen Wartefrist von 6 Monaten. Dies ist unabhängig von der Dauer der Tätigkeit. Selbstverständlich hat damit auch ein/e „Geringfügig Beschäftigte/r“ Anspruch auf Erholungsurlaub.

Erfüllt der/die Beschäftigte die einmalige Wartefrist nicht, so besteht trotzdem ein Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

***Beispiel:***

Eine 23-jährige teilzeitbeschäftigte ZFA arbeitet an zwei Tagen in der Woche jeweils 4 Stunden. Arbeitsvertraglich wurde ein Urlaubsanspruch von 27 Tagen (Montag bis Freitag) vereinbart.

Diese Anzahl an Urlaubstagen ist mit der Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitstage zu multiplizieren; hier 27 x 2 = 54. Dieses Teilergebnis ist wiederum durch 5 zu dividieren; hier 54 : 5 = 10,8. Dies ergibt mithin einen Urlaubsanspruch für die ZFA von insgesamt 11 Arbeitstagen, da Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet werden.

**Entgeltfortzahlung**

**im Krankheitsfall**

Laut dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben Teilzeitbeschäftigte ab dem Tage der vereinbarten Tätig­keitsaufnahme einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Fall der Arbeitsunfähigkeit. Der An­spruch ist auch hier – wie bei Vollzeitbeschäftigten – auf eine Dauer von 6 Wochen, ab dem Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit an, befristet.

Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruches richtet sich, wie bei den Vollzeitbeschäftigten, nach dem Entgelt, das ohne die Arbeitsunfähigkeit in dieser Zeit geleistet worden wäre. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der erzielbare Durchschnittsverdienst der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers der Berechnung zugrunde zu legen, § 4 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz.

Fixgehalt:

Erhält der/die Arbeitnehmer/in eine feste Monatsvergütung, so ist diese in der Regel im Krankheitsfall fortzuzahlen.

Grundgehalt mit Umsatzbeteiligung:

Auch die Umsatzbeteiligung hat nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 08. September 1998, 9 AZR 223/97) Entgeltcharakter und ist daher im Krankheitsfall des/der Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen. In einem Fall entschied das Landesarbeitsgericht Mainz (Urteil vom 05.09.2007, Az. 8 Sa 165/07) durch Urteil, dass nicht nur das Grundgehalt bei Urlaub und Erkrankung fortzuzahlen, sondern auch der vorher erzielte durchschnittliche Umsatz zu berücksichtigen sei. Für die Berechnung der Anspruchshöhe sei ein Zeitraum von einem Jahr zu berücksichtigen. Dies bestätigte das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 03.06.2009 (Az.: B 12 KR 18/08 R).

Setzt sich die monatliche Vergütung eines/einer Angestellten also aus einem monatlichen Grundgehalt und einer Umsatzbeteiligung zusammen, so kann der/die Arbeitnehmer/in auch die Zahlung von Umsatzbeteiligung im Krankheitsfall verlangen die er/sie in dieser Zeit ohne Arbeitsunfähigkeit wahrscheinlich verdient hätte. Grund hierfür ist, dass der/die Arbeitnehmer/in kein Unternehmer ist und daher das unternehmerische Risiko nicht trägt.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Das am 01.01.2006 in Kraft getretene Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) ermöglicht in § 1 Abs.1 dem Praxisinhaber an dem Umlageverfahren U1 (Entgeltfortzahlung bei Krankheit) bei der Krankenkasse teilzunehmen, sofern nicht mehr als 30 Beschäftigte (Vollzeitarbeitskräfte) in der Praxis tätig sind. Bei Teilnahme an diesem Umlageverfahren werden die Aufwendungen des Praxisinhabers, die er aus Anlass der   
Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten (incl. der Auszubildenden) an diese zu zahlen hat, zu 80 % erstattet.

Für dieses Umlageverfahren sind alle gesetzlichen Krankenkassen zuständig, bei der die Beschäftigten gesetzlich versichert sind oder die Krankenkasse, an die die Beiträge zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Diese definieren in ihrer Satzung auch den konkreten Umfang der Erstattungen. Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijobzentrale bei der Deutschen   
Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Bundesknappschaft) zuständig.

**an Feiertagen**

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages entfällt. Dieser Anspruch gilt auch für Teilzeitbe­schäftigte. Feiertage sind somit weder vor- noch nachzuarbeiten.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist jedoch zu prüfen, ob an dem gesetzlichen Feiertag hätte gearbeitet werden müssen, wäre dies kein Feiertag; denn den Anspruch auf den bezahlten Feiertag können Teilzeit­beschäftigte, die nicht an allen Tagen arbeiten, jeweils nur dann beanspruchen, wenn ihre vertragliche Arbeitszeit auch tatsächlich auf den Feiertag gefallen wäre.

**bei persönlicher Verhinderung**

Gemäß § 616 Satz 1 BGB darf einem Beschäftigten das Gehalt ohne besondere Vereinbarung nicht gekürzt werden, wenn sie/er:

* vorübergehend der Arbeit fernbleiben muss und
* hierfür persönliche Gründe bestehen und
* ihr/ihm ein Verschulden an der Verhinderung nicht vorzuwerfen ist.

Diese gesetzliche Regelung enthält jedoch keine konkreten Angaben.

Die Freistellungsansprüche stehen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zu.

**bei Schwangerschaft und Mutterschutz**

Teilzeitbeschäftigten schwangeren Frauen dürfen keine finanziellen Nachteile entstehen; sie erhalten genauso wie entsprechend vollzeitbeschäftigte Frauen während der gesetzlichen Schutzfristen (die in Umsetzung von EG-Recht nach der Änderung des Mutterschutzgesetzes immer eine Gesamtlänge von 14 Wochen beträgt) vor und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse in Hö­he von max. 13,-- €/Tag. Bei einem höheren Verdienst erhalten sie einen Zuschuss von ihrer/ihrem Arbeitgeber/in, der die Mutterschaftsbezüge bis zur Höhe des früheren kalendertäglichen Nettoentgel­tes aufstockt (§ 20 MuSchG).

Sind teilzeitbeschäftigte Frauen z. B. wegen Unterschreitung der Geringfügigkeitsgrenze in ihrer Be­schäftigung nicht gesetzlich krankenversichert, oder sind sie Mitglied einer privaten Krankenversiche­rung, erhalten sie Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes ([Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53123 Bonn, www.bundesversicherungsamt.de](https://www.bundesversicherungsamt.de/)).

**Urlaubsgeld**

Für den Fall, dass in der Praxis ein Urlaubsgeld bezahlt wird, so haben auch Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Gewährung des bezahlten Urlaubsgeldes. Die Höhe der Zahlung entspricht der geringeren Arbeitszeit und dem daraus folgenden geringeren Entgelt.

Bsp.:

Bei Festgehalt:

Vollzeitbeschäftigte ZFA: Monatsverdienst EUR 2.000,--

Weihnachtsgeld EUR 1.000,--

Urlaubsgeld EUR 800,--

Teilzeitbeschäftigte ZFA (20 %) Monatsverdienst EUR 400,--

Weihnachtsgeld EUR 200,-- (400 x 1000 : 2000)

Urlaubsgeld EUR 160,-- (400 x 800 : 2000)

Bei variablem Gehalt ist die gleiche Berechnung durchzuführen, nur ist anstelle des Monatsverdienstes das Jahresgehalt einzusetzen.

Tritt eine Mitarbeiterin erst im Laufe des Jahres ein, so sollten die Sonderzahlungen des ersten Jahres in Ihrer Höhe bereits im Arbeitsvertrag geregelt sein.

**Kündigungsschutz**

Hinsichtlich des Kündigungsschutzes bei Teilzeitbeschäftigten gibt es keine Besonderheiten. Es gelten die gesetzlichen bzw. tariflichen Fristen und die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung einer/eines Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers von einem Vollzeit- in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam (§ 11 TzBfG).

**Schüler/Studenten**

Die Beschäftigung von Schülern ist nur im Rahmen des Jugendarbeitsschutzgesetzes möglich. Bei Schülern und Studenten sind die im Rahmen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse angeführ­ten Voraussetzungen zu beachten.

Während der Semesterferien sind die Studenten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ver­sicherungsfrei. Die Befreiung von der Rentenversicherung entfällt jedoch, wenn die Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung nicht mehr erfüllt sind.

**Altersteilzeit**

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz) wurden für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen Rahmenbedingungen für Vereinbarungen über Teilzeitarbeit geschaffen. Die Arbeitsagentur fördert die Teilzeitarbeit von Arbeitnehmer/Arbeitnehme­rinnen, die ihre Arbeits­zeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte vermindern und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die Arbeitszeit muss dabei über einen Gesamtzeitraum von bis zu 3 Jahren im Durchschnitt halbiert werden. Die Altersteilzeitvereinbarung muss immer mindestens bis zum Renten­alter reichen~~.~~

**[Die Adressen der Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg finden](http://www.arbeitsagentur.de)**

**[Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de.](http://www.arbeitsagentur.de)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis:**  **sog. Mini-Jobs** | **2.7** |

**Zusammenfassung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Mini-Jobs**  **Geringfügig entlohnte Beschäftigung** | * Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen beträgt (seit 1. Oktober 2022) 520,- € im Monat.   Auch für geringfügig gilt der gesetzliche Mindestlohn. Seit Januar 2024 sind dies 12,41 € pro Stunde.  Die Arbeitszeit eines geringfügig entlohnten Beschäftigten ist damit auf 41,9 Stunden im Monat begrenzt.   * Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungs­pflichtigen Hauptbeschäftigung ist versicherungsfrei. * Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammenge­rechnet. |
| Kurzfristige Beschäftigung | * Kurzfristige Beschäftigungen dürfen drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr umfassen. * Bei der zeitlichen Prüfung sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. |
| **Gleitzone** | * Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 bis 1.300,00 € zahlen Arbeitnehmer/innen geringere Beiträge zur Sozialversicherung. Innerhalb der Gleitzone steigt dieser Beitrag progressiv an. |

**Allgemeines**

In fast allen Bereichen der Wirtschaft werden flexibel einsetzbare Teilzeit- und Aushilfskräfte benötigt. Diesem Bedarf möchte der Gesetzgeber mit der Reform der Mini-Jobs gerecht werden. Mit In-Kraft-Treten des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ab dem 01.04.2003 wurden die Rahmenbedingungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (so genannte Mini-Jobs) grundlegend geändert. Durch die Einführung einer „Gleitzone“ soll zudem der Niedriglohn-Bereich attraktiver werden.

**Geringfügig entlohnte Beschäftigung**

**Allgemeines**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung lag ab 01.04.2003 immer dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400,- € im Monat nicht übersteigt. Seit 01.10.2022 gilt eine Entgeltgrenze von regelmäßig 520 € im Monat.

Der Arbeitgeber sollte bei Beginn der Beschäftigung abfragen, ob der Arbeitnehmer mehrere Minijobs ausübt. Um dies später verbindlich nachweisen zu können, empfiehlt es sich, einen „Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“ auszufüllen und vom Arbeitnehmer unterschreiben zu lassen. Dieser ist dann zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Einen solchen Fragebogen findet man im Internet bei der Minijobzentrale. Für die Zukunft ist darin die Regelung enthalten, dass der Minijobber sich verpflichtet Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

Übt ein/e Arbeitnehmer/in bei einer/einem Arbeitgeber/in gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung nach den Geringfügigkeitsrichtlinien (Stand16. August 2022) sozialversicherungsrechtlich von einem einheit­lichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

**Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts**

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist von dem Arbeitsentgelt auszugehen, auf das ein Rechtsanspruch besteht. Es kommt somit nicht auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts an. Einmalige Einnahmen, wie beispielsweise Weihnachtsgeld, sind zu berücksichtigen, wenn sie mindestens einmal jährlich zu erwarten sind und auch tatsächlich gezahlt werden. Einmalige Einnahmen (keine regelmäßigen und wiederholenden Einnahmen), die dem Grunde und der Höhe nach von einer individuellenArbeitsleistung oder dem Geschäftsergebnis des Vorjahres abhängen, wie beispielsweise Prämien, werden für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt.

Ist kein festes Arbeitsentgelt vertraglich vereinbart, ist das Arbeitsentgelt im Wege der Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Sollten die später erzielten tatsächlichen Arbeitsentgelte aufgrund unvorhersehbarer Um­stände nicht mit der vorgenommenen Schätzung übereinstimmen, bleibt es dennoch für die Ver­gangenheit bei der Beurteilung einer geringfügigen Beschäftigung.

***Beispiel:***

|  |  |
| --- | --- |
| *ZFA, monatliches Arbeitsentgelt*  *Weihnachtsgeld im Dezember*  *Beide Zahlungen sind vertraglich zugesichert*  *und werden auch tatsächlich gezahlt.*  *Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts:*  *Laufendes Arbeitsentgelt 450,- € x 12*  *Weihnachtsgeld*  *Summe*  *Umrechnung auf den Kalendermonat*  *(5.700,- € : 12)* | *450,- €*  *300,- €*  *5.400,- €*  *300,- €*  *5.700,- €*  *475€* |

*Die Grenze von 520,- € monatlich wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist daher* *als geringfügig einzustufen.*

**Zusammenrechnung geringfügig entlohnter Beschäftigungen**

Übt ein/e Arbeitnehmer/in bei verschiedenen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern Beschäftigungen nebeneinander aus, sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung die Arbeitsentgelte zu addieren.

Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur artgleiche Beschäftigungen zu addieren sind, nicht jedoch eine geringfügig entlohnte mit einer kurzfristigen Beschäftigung.

***Beispiel:***

|  |  |
| --- | --- |
| *ZFA*  *Arbeitgeber A*  *Arbeitgeber B* | *330,- €*  *210,- €* |

*Beide Beschäftigungen sind für sich betrachtet geringfügig entlohnt. Durch die Addition (540,- €) wird die Entgeltgrenze von 520,- € überschritten. Die Telefonistin ist in beiden Beschäftigungsverhältnissen sozialversicherungspflichtig.*

**Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung**

Übt ein/e Arbeitnehmer/-in neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung geringfügig entlohn­te Beschäftigungen aus, so sind diese mit Ausnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit der Hauptbeschäf­tigung zu addieren. Diese bedeutet, dass – egal ob eine oder mehrere geringfügig entlohnte Be­schäftigungen ausgeübt werden – stets für eine dieser Beschäftigungen die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung entfällt. Wird neben einer Hauptbeschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, bleibt diese folglich – anders als nach dem bis 31.03.2003 geltenden Recht – versicherungsfrei.

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt, bleibt diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei, die zeitlich zuerst aufgenom­men wurde.

In der Arbeitslosenversicherung werden Hauptbeschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht addiert, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigungen für sich gesehen arbeitslosenversiche­rungsfrei bleiben.

***Beispiel:***

|  |  |
| --- | --- |
| *Eine ZFA arbeitet regelmäßig*  *bei Arbeitgeber A, monatliches Arbeitsentgelt*  *bei Arbeitgeber B ab 01.07.2019, monatliches Arbeitsentgelt*  *bei Arbeitgeber C ab 01.10.2019, monatliches Arbeitsentgelt* | *1.800,- €*  *320,- €*  *180,- €* |

*Die ZFA unterliegt in ihrer Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A der Versicherungspflicht. Die beiden weiteren Beschäftigungen sind für sich gesehen geringfügig entlohnt. Da die Beschäftigung bei Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wurde, wird sie nicht mit der Hauptbeschäftigung zu­sammengerechnet und bleibt versicherungsfrei.*

*Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C wird mit der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zu­sammengerechnet mit der Folge, dass Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht eintritt.*

*Die Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C bleiben arbeitslosenversicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 520,- € monatlich nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen für den Bereich der Arbeitslosenversicherung nicht mit versiche­rungspflichtigen Hauptbeschäftigungen zusammengerechnet werden.*

**Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung**

Arbeitnehmer/innen, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und einer gering­fügig entlohnten Beschäftigung eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt durch Addition der Hauptbeschäftigung mit der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, werden auch in der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig.

Nimmt ein/e Arbeitnehmer/in, der/die aufgrund ihrer/seiner Hauptbeschäftigung krankenversicherungs­frei ist, geringfügig entlohnte Beschäftigungen auf, sind diese ebenfalls krankenversicherungsfrei.

**Verzicht des Arbeitnehmers auf die Rentenversicherungsfreiheit**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung , die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurde, bleibt über den 31. Dezember 2012 hinaus weiterhin rentenversicherungsfrei, solange das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die bis zum 31. Dezember 2012 geltende Arbeitsentgeltgrenze von 400 € nicht übersteigt.

Möglich ist in diesem Fall ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit. Ein solches Muster für eine Verzichtserklärung findet sich in Anlage der der Geringfügigkeits-Richtlinien. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist schriftlich gegenüber der/dem Arbeitgeber/in zu erklären. Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Der Verzicht entfaltet Wirkung mit dem Tag, der auf den Eingang der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt. Die/der Arbeitnehmer/in hat allerdings die Mög­lichkeit, einen anderen, in der Zukunft liegenden, Termin zu wählen. Der Verzicht auf die Rentenver­sicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Die Bestandsschutzregelung greift dann nicht mehr, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 € überschreitet. Liegt das Arbeitsentgelt aber weiterhin unter 520 € im Monat , so liegt weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, in der Rentenversicherungspflicht eintritt, die/der Arbeitnerhmer/in kann sich hiervon jedoch befreien lassen.

Arbeitnehmer/innen, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, sind gemäß § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Auf Antrag können sie sich gemäß § 6 Abs. 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Ein Musterbefreiungsantrag findet sich in Anlage 2 der Geringfügigkeits-Richtlinien.Die Befreiung wirkt nach § 6 Abs. 4 S. 2 SGB VI grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin zugeht, frühestens jedoch ab Beschäftigungsbeginn. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin muss zur rechtzeitigen Wirksamkeit außerdem die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätenstens innerhalb von 42 Kalendertagen (sechs Wochen) nach Eingang des Befreiungsantrags mit der Anmeldung zur Sozialversicherung der Minijob Zentrale anzeigen.

**Kurzfristige Beschäftigung**

**Allgemeines**

Wenn in Unternehmen vorübergehender Personalbedarf entsteht, wird für Urlaubsvertretungen, Ferienjobs oder Saisonarbeiten gerne auf kurzfristig beschäftigte Aushilfen zurückgegriffen.

Eine kurzfristige Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Darüberhinaus handelt es sich nur um eine kurzfristige Beschäftigung, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Bei Beschäftigungen, die über einen Jahreswechsel hinaus fortbestehen, liegt Kurzfristigkeit aber nur dann vor, wenn die Beschäftigung für die gesamte Beschäftigungszeit auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist.

Das wesentliche Merkmal einer kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie von Anfang an befristet sein muss. Diese Befristung ergibt sich in vielen Fällen aus der Eigenart der Beschäftigung. In allen an­deren Fällen muss ein entsprechender, auf längstens drei Monate begrenzter Arbeits­vertrag abgeschlossen sein. Diese gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraus­setzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Wird eine kurzfristige Beschäftigung wider Erwarten über drei Monate bzw. 70 Arbeitstage hinaus ver­längert, tritt Versicherungspflicht spätestens ab Beginn des dritten Monats ein. Ist eine Überschreitung schon vor Ablauf von drei Monaten erkennbar, tritt bereits mit diesem Tage Versicherungspflicht ein.

***Beispiel:***

*Eine ZFA ist aufgrund einer Dauerbeschäftigung bei Arbeitgeber A mit einem monatlichen Arbeitsent­gelt in Höhe von 1.500,- € versicherungspflichtig. Am 01.06.2013 nimmt sie eine Aushilfsbeschäftigung als Verkäuferin bei Arbeitgeber B auf. Diese Beschäftigung ist von vornherein bis zum 15.07.2013 befristet. Das Arbeitsentgelt beträgt 600,- €.*

*Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B bleibt versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.*

**Anwendung der Drei-Monats- oder 70-Arbeitstage-Regelung**

Wird die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist vom Drei-Monats-Zeit­raum auszugehen. In allen anderen Fällen ist der Zeitraum von 70 Arbeitstagen maßgebend.

**Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen**

Kurzfristige Beschäftigungen dürfen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung versi­cherungsfrei ausgeübt werden. Anders als bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen kommt hier ei­ne Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung nicht in Frage. Mehrere kurzfristige Beschäfti­gungen in einem Kalenderjahr sind bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, zusammenzurechnen. Die Addition erfolgt unabhängig davon, ob die Beschäfti­gungen geringfügig entlohnt sind. Bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung ist zu prüfen, ob diese zu­sammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die genanten Zeit­grenzen überschreitet. Führt die Addition zum Überschreiten der Zeitgrenze, tritt Versicherungspflicht ein.

Dies gilt auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Beginnt eine Beschäfti­gung in einem Kalenderjahr, in dem die Zeitgrenze bei Addition mit vorherigen Beschäftigungen er­reicht wird, besteht für die gesamte Dauer Versicherungspflicht, auch für den Zeitraum, der in das neue Kalenderjahr hineinreicht.

**Prüfung der Berufsmäßigkeit**

Die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung werden dann nicht mehr erfüllt, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt 520,- € im Monat übersteigt. Berufsmäßigkeit ist immer dann gegeben, wenn die Beschäftigung für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Be­deutung ist (BSG, Urteil v. 28.10.1960, Az. 3 RK 31/56).

Wenn Personen, die Leistungen der Arbeitsagentur beziehen oder bei der Arbeitsagentur als Arbeits­suchende für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung gemeldet sind, eine Beschäftigung auszuüben, dann ist diese Beschäftigung ohne weitere Prüfung als berufsmäßig anzusehen. Diese Beschäftigung ist ohne Berücksichtigung zeitlicher Grenzen versicherungspflichtig, es sei denn, sie ist für sich gese­hen geringfügig entlohnt, weil das monatliche Arbeitsentgelt 520,- € nicht übersteigt.

**Besteuerung von kurzfristig Beschäftigten**

Der kurzfristig Beschäftigte kann auf zwei Arten besteuert werden: zum einen nach der individuellen Lohnsteuerklasse des kurzfristig Beschäftigten, zum anderen mit einer pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 25 %. Nähere Informationen sind bei den Finanzverwaltungen zu erfragen.

**Überschreitung der Entgelt- und Zeitgrenzen**

**Geringfügig entlohnte Beschäftigungen**

Wird die Entgeltgrenze von 520,- € im Monat im Jahresdurchschnitt vorhersehbar überschritten, tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für den zurückliegenden Zeitraum bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Nicht jede Überschreitung der Entgeltgrenze führt jedoch automatisch zur Versicherungspflicht. Wenn dies nur gelegentlich und unvorhersehbar geschieht, bleibt die Beschäftigung ver­sicherungsfrei.

**Kurzfristige Beschäftigungen**

Stellt sich im Laufe einer kurzfristigen Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, tritt Ver­sicherungspflicht zu dem Zeitpunkt ein, an dem das Überschreiten erkennbar wird. Dies kann durch­aus schon vor Ablauf von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen der Fall sein. Wird ein Rahmenarbeits­vertrag mit einer Begrenzung auf ein Jahr, der zunächst maximal 70 Arbeitseinsätze vorsieht, über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert, liegt vom Zeitpunkt der Verlängerung an Versicherungspflicht vor Liegt jedoch zwischen dem Ende eines Rahmenarbeitsvertrages und dem Beginn eines neuen Rahmenarbeitsvertrages ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten, besteht Versicherungsfreiheit.

**Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung**

Arbeitnehmer/innen, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 520,- € im Monat ausüben, die aber kurzzeitig ist, sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Hier gilt auch weiterhin die Regelung, dass eine Beschäftigung, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt, als kurzzeitig anzuse­hen ist.

**Beginn der Versicherungspflicht**

Die/der Arbeitgeber/in hat zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses seiner/seines Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers die versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Wird die/der Arbeitnehmer/in in den folgenden Monaten lediglich 520,- € verdienen, sodass die jährliche Verdienstgrenze maximal bei 6.240,- € liegt, ist die Tätigkeit der/des Arbeitnehmers/in versicherungsfrei. Der Antrag wird bei der Minijob-Zentrale (früher Bundesknappschaft) gestellt. „Zufällige“ Mehrleistungen, wie z. B. Krankheitsvertretung (die/der Arbeitnehmer/in verdient aufgrund einer Krankheitsvertretung in einem Monat mehr als 520,- € sodass die jährliche Verdienstgrenze mehr als 6.240,- € ergibt) werden hierbei nicht berücksichtigt. Dies bedeutet, dass wenn die/der Arbeitnehmer/in in einigen wenigen Monaten durch zufällige Mehrleistungen über die Jahressumme von 6.240,- € kommt, bleibt die Tätigkeit trotzdem versicherungsfrei.

Ist konkret absehbar, dass die/der Arbeitnehmer/in mehr als 6.240,- € im Jahr verdienen wird, so liegt kein Minijob mehr vor, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (sog. Midijob). Dies hat die/der Arbeitgeber/in rechtzeitig zu erkennen und einen entsprechenden Antrag bei der zuständigen Krankenkasse zu stellen. Hier ist zu beachten, dass Sonderzahlungen (wie z. B. die wiederholte Zahlung von Weihnachtsgeld, s.o.) in die jährliche Verdienstgrenze miteinberechnet werden.

.

**Beiträge**

**Allgemeines**

Auch wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sozialversicherungsfrei ist, so sind dennoch vom Arbeitsentgelt pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung von der/dem Arbeitgeber/in zu zahlen. Dies gilt nicht für die Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Auf für versicherungsfreie, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sind keine Pauschalbeiträge zu entrichten.

Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Be­schäftigungen ausgeübt, so sind für die Beschäftigung, die nicht mit einer Hauptbeschäftigung addiert wird, Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten.

Bei den pauschalen Beiträgen wird unterschieden, ob die/der Arbeitnehmer/in in einem ge­werblichen Betrieb oder in einem Privathaushalt tätig ist. Darüber hinaus wird von der/dem Arbeit­geber/in zusammen mit diesen Beiträgen eine Pauschsteuer in Höhe von 2 % an die Minijob-Zentrale der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (früher: Bundesknappschaft) als gemeinsame Einzugsstelle abgeführt. Die pauschalen Beiträge betragen:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***KV*** | ***RV*** | ***Pausch-steuer*** | ***U1*** | ***U2*** | ***Unfall­versicherung*** | ***Insolvenzgeld­umlage*** |
| ***Arbeitnehmer in einem gewerblichen Betrieb*** | 13 % | 15 % | 2 % | 1,1  % | 0,24  % | isolierter Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger | 0,06% |
| ***Arbeitnehmer in einem Privathaushalt*** | 5 % | 5 % | 2 % | 1,1  % | 0,24  % | 1,6 % |  |

Eine geringfügige Beschäftigung in einem Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch den privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird ( z. B. Kochen, Putzen und Kinderbetreuung).

Beschäftigungen in Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen begründet werden, mit Woh­nungseigentümergemeinschaften oder mit Hausverwaltungen geschlossen werden, gehören nicht dazu. Die Beschäftigung im Privathaushalt darf nicht auf die eventuellen Geschäftsräume der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers ausgeweitet werden, da es sich sodann nicht mehr um eine „haushaltsnahe“ Arbeit handeln würde.

***Beispiel:***

*Eine Reinigungskraft ist als Aushilfe in einem privaten Haushalt mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 380,- € tätig. Der Arbeitgeber (privater Haushalt) hat folgende Beiträge abzuführen:*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Krankenversicherung*  *Rentenversicherung*  *Pauschsteuer* | *380,- € x 5 % =*  *380,- € x 5 % =*  *380,- € x 2 % =* | *19,- €*  *19,- €*  *7,60 €* |
|  |  | *45,60 €* |

**Pauschale Beiträge zur Krankenversicherung**

Die pauschalen Krankenversicherungsbeiträge sind nur dann zu zahlen, wenn die/der Arbeitnehmer/in gesetzlich krankenversichert ist. Hierbei spielt die Art der Versicherung jedoch keine Rolle. Es kann sich um eine Pflichtversicherung, eine freiwillige gesetzliche Versicherung oder um eine kostenfreie gesetzliche Familienversi­cherung handeln. Beiträge fallen nur für Zeiträume an, in denen tatsächlich ein Versicherungs­verhältnis besteht. Ist die/der Arbeitnehmer/in privat versichert, so hat die/der Arbeitgeber/in keine Beiträge zu zahlen.

Ein Krankenversicherungsverhältnis entsteht jedoch nicht schon durch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Vielmehr hat sich die/der geringfügig entlohnte Beschäftitgte selbst freiwillig gesetzlich oder privat zu versichern, falls er selbst nicht zuvor gesetzlich versichert ist (z. B. durch eine Familienversicherung).

**Pauschale Beiträge zur Rentenversicherung**

Seit 01.01.2013 besteht für Minijobber eine gesetzliche Rentenversicherungspflicht. Dies bedeutet, dass die/der Arbeitgeber/in 15 % vom monatlichen Entgelt (beim gewerblichen Minijob) an die Minijob-Zentrale der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zahlt. Da der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung jedoch insgesamt 18,6 % beträgt, tragen die Minijobber insgesamt 3,6 % des Bruttomonatslohns selbst.

Die pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung wirken sich bei einem späteren eventuellen Renten­bezug rentensteigernd aus. Weitergehende Ansprüche können daraus jedoch nicht abgeleitet werden.

Minijobber und Minijobberinnen, die ihre Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben und regelmäßig maximal 400 Euro verdienen, sind nicht verpflichtet, einen Eigenanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen.

**Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht**

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI kann die/der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag auf Befreiung seiner Rentenversicherungspflicht an die/den Arbeitgeber/in stellen. Die/der Arbeitgeber leitet diesen Antrag an die zuständige Behörde (Minijob-Zentrale) weiter. Diese prüft anschließend den Antrag. Widerspricht diese dem Antrag innerhalb eines Monats nicht, so gilt der Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht als genehmigt. Dies bedeutet dann, dass zwar die/der Arbeitnehmer seinen Pflichtteil des Rentenversicherungsbeitrages nicht leiste muss, die/der Arbeitgeber jedoch seinen Beitrag in Höhe von 15 % trotz Antrag auf Befreiung der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zu leisten hat. Lediglich der Arbeitnehmerbeitrag i. H. v. 3,6 % entfällt vollständig.

**Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit**

Möchte ein/e Arbeitnehmer/in, die ihren/seinen Minijob vor dem 01.01.2013 angenommen hat, den vollständigen Schutz der Rentenversicherung sichern, kann sie/er auf die Versicherungsfreiheit verzichten (s. o.).

Verzichtet die/der Arbeitnehmer/in auf die Rentenversicherungsfreiheit, sind für sie/ihn Beiträge zur Rentenver­sicherung nach dem allgemein geltenden Beitragssatz in Höhe von 18,6% zu entrichten. Von diesen zahlt die/der Arbeitgeber/in aber nur 15 %, bzw. im Privathaushalt nur 5 %. Die restlichen 3,6 % bzw. 13,6 % hat die/der Arbeitnehmer/in allein zu tragen.

**Beitragsabführung**

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind vom tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen. Das kann bei Gewährung einer Einmalzahlung im Einzelfall auch ein Betrag über 520,- € monatlich sein. Beginnt oder endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats, sind Pauschalbeiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen.

**Einzugsstelle Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (früher: Bundesknappschaft)**

Die einheitliche Einzugsstelle der Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See . Die Minijob-Zentrale ist eine separate Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Beiträge für Personen, die in Privathaushalten tätig sind, sind ebenfalls an die Minijob-Zentrale abzuführen.

**Die Anmeldungsformulare für geringfügig Beschäftigte (einschließlich einheitlicher Pauschsteuer) finden Sie im Internet unter** [**https://www.minijob-zentrale.de**](https://www.minijob-zentrale.de/DE/_Kampagne/node.html?pk_campaign=Brand&pk_kwd=minijob-zentrale&pk_source=googleAds&pk_medium=cpc&pk_content=602361047204&gclid=EAIaIQobChMI64eQ8Mat_QIVBOJ3Ch2g6wVHEAAYASAAEgKnCfD_BwE)**.**

Für geringfügig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren. Aber es sind Besonderheiten zu berücksichtigen, wenn es um die Art der geringfügigen Beschäftigung geht. Die Meldungen für gering­fügig Beschäftigte, egal ob geringfügig entlohnt oder kurzfristig, sind grundsätzlich an die Minijob-Zentrale zu erstatten. Für die geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten kommt das Haushaltscheckverfahren zur Anwendung.

Tritt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund der Addition mit einer versicherungspflich­tigen Hauptbeschäftigung und einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht ein, gehen die Meldungen an die Krankenkasse, bei der die/der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist. Bei privat Versicherten gilt das Prinzip der letzten gesetzlichen Krankenkasse.

**Unfallversicherung**

Auch jeder geringfügig Beschäftigte in der Zahnarztpraxis muss bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) angemeldet werden. Dies gilt nur nicht für die im Haushaltsscheckverfahren (s.u.) Beschäftigten.

**Lohnfortzahlungsversicherung**

Die Minijob-Zentrale ist auch für die Durchführung der Lohnfortzahlungsversicherung für alle geringfügig Beschäftigten zuständig, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Kran­kenversicherung tatsächlich durchgeführt wird.

**Midijob**

Während geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 520,- € im Monat versicherungsfrei bleiben, sind Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 € bis 2.001,- € zwar versicherungspflichtig, allerdings hat die/der Arbeitnehmer/in nur einen Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Dadurch soll die so genannte Niedriglohnschwelle beseitigt werden, die in Beschäftigungsverhältnissen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu einem sofortigen Anstieg auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag führen würde. Um dieses Ziel zu verwirklichen, wurden besondere Regelungen für die Berechnung und Tragung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung geschaffen.

Im Gegensatz zu „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen, bei denen Arbeitgeber/in und Arbeitneh­mer/in die Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte tragen (bisherige Ausnahme: Auszubildende als Geringverdiener), haben die Arbeitgeber/innen bei einem Midijob unterschiedliche Beiträge zu zahlen, je nachdem in welchem Bereich des Midijobs man sich befindet. Im unteren Bereich – bei 520,1 € Verdienst beginnt der Beitrag bei 28 %. Dieser wird dann bis zur oberen Midigrenze von 2000 € auf den normalen Sozialversicherungsbeitrag von ca. 20 % abgeschmolzen. Wieviel die/der Arbeitnehmer/in letztlich noch zu zahlen hat, kann mit dem Midijob-Rechner auf der Seite der www.minijob-zentrale.de berechnet werden.

**Aufzeichnungspflicht der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers**

Die Regelungen der „Beitragsverfahrensverordnung“ über die Führung von Lohnunterlagen gelten auch uneingeschränkt für geringfügig Beschäftigte

**[Zur ordnungsgemäßen Dokumentation der geringfügig entlohnten oder kurzfristig   
Beschäftigten finden Sie eine Checkliste im PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Checkliste_geringfuegig_entlohnt-kurzfristige_Beschaeftigte.doc)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Urlaubsrecht** | **2.8** |

**Allgemeines**

Der Urlaubsbegriff im weitesten Sinne umfasst jede zeitweise Befreiung der/des Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers von der ihr/ihm obliegenden Arbeitspflicht ohne Rücksicht auf den Zweck der Beurlaubung. Hierunter fallen insbesondere:

* der Erholungsurlaub,
* der Urlaub zur beruflichen Bildung und/oder politischen Weiterbildung,
* der Urlaub aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen.

Im engeren Sinne beschränkt sich der Urlaubsbegriff auf den bezahlten jährlichen Erholungsurlaub des Arbeitnehmers i. S. d. § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der/dem Arbeitgeber/in obliegt die Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis, die/den Arbeitnehmer/in unter gleichzeitiger Fortzahlung des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Erholung und der Auffrischung der Arbeitskraft zeitweise von deren Arbeitspflicht freizustellen. Zweck des Urlaubs ist die Erholung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, demgemäß verbietet § 8 BUrlG konsequent die Erwerbstätigkeit während des Urlaubs, soweit diese dem Urlaubs­zweck widerspricht.

**Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch**

Anspruchsgrundlage für den Urlaubsanspruch können das Gesetz und/oder vertragliche Vereinbarun­gen zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben sein. Vertrag­liche Vereinbarungen sind sowohl einzelvertragliche wie auch tarifvertragliche Regelungen.

**Persönliche Voraussetzungen**

Einen Anspruch auf Erholungsurlaub haben gemäß §§ 1 und 2 BUrlG alle Arbeitnehmer/innen und die zur Berufsausbildung Beschäftigten. Auf den Umfang der Beschäftigung kommt es dabei nicht an. Zu den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zählen deshalb auch die in Teilzeit, zur Aushilfe und die geringfügig Beschäftigten sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Perso­nen (z. B. Hausgewerbetreibende) anzusehen sind.

**Wartezeit**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses er­worben (§ 4 BUrlG). Die Wartezeit ist nur einmal während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu wahren. Für die Erfüllung der Wartezeit kommt es auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhält­nisses an. Tatsächliche Unterbrechungen, z. B. durch Krankheit, sind für die Erfüllung der Wartezeit unschädlich. Die Wartezeit beginnt mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, nicht mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages.

***Beispiel:***

*Beschäftigungsdauer: 01.03. – 31.12.. Die Wartezeit ist am 01.09. erfüllt. Die Beschäftigte hat vollen Urlaubsanspruch erworben, ohne Rücksicht darauf, dass sie in diesem Jahr nur 10 Monate beschäftigt ist. Hat die Beschäftigte bei ihrem früheren Arbeitgeber für den Zeitraum vom 01.01. – 28.02. Urlaub erhalten, so reduziert sich der volle Urlaubsanspruch um den in der früheren Praxis gewährten Urlaub. Ab dem 01.01. des Folgejahres steht der Beschäftigten der volle Urlaubsanspruch für das neuen Jahres zu.*

**Urlaubsjahr**

Für jedes Urlaubsjahr entsteht ein Urlaubsanspruch. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr (§ 1 BUrlG). Während im 1. Urlaubsjahr der Anspruch auf den vollen Urlaub erst nach Ablauf der Wartezeit entsteht, entsteht er in den folgenden Urlaubsjahren mit dem ersten Tag des Kalenderjahres.

**Teilurlaub**

Hat die/der Arbeitnehmer/in noch keinen oder keinen Anspruch mehr auf den vollen Urlaubsanspruch, besteht nur Anspruch auf Teilurlaub für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach dem „Zwölftelungsprinzip“. Unter „vollem Monat“ ist der Beschäftigungsmonat und nicht der Kalendermonat zu verstehen; angefangene Beschäftigungsmonate bleiben bei der Berechnung außer Betracht. Fehlen an einem vollen Monat Tage, an denen für die/den Arbeitnehmer/in bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitspflicht bestanden hätte, entsteht für den nicht vollendeten Monat kein Urlaubsanspruch.

Bei der Zwölftelung entstehende Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag er­geben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von Urlaubstagen, die kleiner als die Hälfte eines Urlaubstages sind, sind entsprechend ihrem Umfang der/dem Arbeitnehmer/in durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

***Beispiel:*** 3/12 von 31 Werktagen = 7,8 = 8 Werktage

4/12 von 31 Werktagen = 10,3 = 10 Werktage.

Die/der Arbeitnehmer/in erhält für Zeiten des Kalenderjahres, in denen kein voller Urlaubsanspruch erworben wurde, weil die Wartezeit noch nicht erfüllt ist, Teilurlaub.

Erstreckt sich die Wartezeit danach von einem Urlaubsjahr in das nächste Urlaubsjahr hinein, so führen die Monate der Wartezeit im Eintrittsjahr zu einem Teilurlaubsanspruch, der im Eintrittsjahr zu gewähren oder auf Verlangen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers auf das gesamte nächste Kalenderjahr zu übertragen ist.

Scheidet die/der Arbeitnehmer/in vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, so erwirbt sie/er einen Teilurlaubsanspruch für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach dem Zwölftelungsprinzip. Dieser Teilurlaubsanspruch entsteht in dem Zeitpunkt, in dem aus dem Inhalt und Verlauf des Arbeitsverhältnisses offenbar wird, dass die Wartezeit nicht erreicht werden und damit der volle Anspruch nicht entstehen kann.

***Beispiele:***

* *Die Wartezeit konnte im Eintrittsjahr nicht erfüllt werden:*

*Eintritt am 01.10.*

*Erworbener Urlaubsanspruch bis zum 31.12. = 3/12*

* *Das Arbeitsverhältnis endet vor erfüllter Wartezeit:*

*Eintritt am 01.10.; Ende des Arbeitsverhältnisses zum 28.02*

*Erworbener Urlaubsanspruch bis zum 28.02. = 5/12.*

* *Das Arbeitsverhältnis endet nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres:*

*Eintritt am 01.10.; Ende des Arbeitsverhältnisses zum 31.05.*

*Erworbener Urlaubsanspruch für Eintrittsjahr = 3/12*

*Erworbener Urlaubsanspruch bis zum 31.05. = 5/12.*

Hat die/der Arbeitnehmer/in nach erfüllter Wartezeit bereits Urlaub über den ihr/ihm zustehenden Um­fang hinaus erhalten und scheidet sie/er in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeits­verhältnis aus, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden (§ 5 Abs. 3 BUrlG).

**Urlaubsdauer**

Die Urlaubsdauer kann entweder auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt oder aber vertraglich, unter Beachtung der gesetzlichen Mindestregelungen, individuell vereinbart werden.

**Mindesturlaub**

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG für volljährige Beschäftigte 24 Werk­tage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage; somit sind auch arbeitsfreie Werktage (z. B. Samstage) als Urlaubstage zu zählen.

Durch Vereinbarung kann der Urlaub abweichend vom BUrlG statt nach Werktagen nach Arbeitstagen bemessen werden. Arbeitstage sind die Tage Montag bis Freitag.

Gesetzliche Wochenfeiertage bleiben, wenn sie in einen bezahlten Erholungsurlaub fallen, bei der Berechnung der Dauer des Erholungsurlaubs außer Ansatz. Dies gilt nicht für kirchliche Feiertage die nicht zugleich gesetzliche Feiertage sind, da Arbeitnehmer/innen bei kirchlichen Feiertagen grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet bleiben.

Die Vergütung von gesetzlichen Wochenfeiertagen, die in den Erholungsurlaub fallen, ergibt sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) entsprechend dem Lohnausfallprinzip, d. h. unabhängig von der Tatsache, dass diese Tage im Rahmen des Urlaubsentgeltes nicht berücksichtigt werden, sind diese dennoch von der/dem Arbeitgeber/in zu vergüten.

**Jugendarbeitschutzgesetz**

Bei Jugendlichen richtet sich der Urlaubsanspruch nach § 19 JArbSchG. Maßgeblich ist hierbei das Lebensalter zu Beginn des Kalenderjahres. Der tatsächliche Geburtstag des Jugendlichen hat keinen Einfluss auf die Bemessung des Urlaubsanspruchs:

* sind Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt = 30 Werktage
* sind Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt = 27 Werktage
* sind Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt = 25 Werktage.

**Schwerbehinderte Menschen**

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 Sozialgesetzbuch-Neuntes Buch (SGB IX) von 5 Arbeitstagen im Urlaubs­jahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Arbeitet ein/e schwerbehinderte/r Arbeitnehmer/in in Teilzeit, z. B. regelmäßig nur 4 Tage/Woche, besteht nur einen Anspruch auf Zusatzurlaub von 4 Arbeitstagen.

Für den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz gelten die gleichen allgemeinen Voraus­setzungen (Wartezeit, Zwölftelung, Übertragbarkeit, Geltendmachung, Verfall und Abgeltung) wie beim Erholungsurlaub auch. Tritt die Schwerbehinderteneigenschaft des Beschäftigten im Laufe des Kalenderjahres ein, so besteht für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf 1/12 des fünftägigen Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, gelten die urlaubsrechtlichen Regelungen für die Übertragung des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr (§ 208 Abs. 3 SGB IX).

In einer Entscheidung des BAG vom 25.10.2006, Az. 9 AZR 669/05, wurde klargestellt, dass diese Urlaubstage zusätzlich zum arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaub und nicht etwa nur zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub zu gewähren sind. Diese Regelung beruht unverändert auf dem Gedanken, dass schwerbehinderte Menschen stärker belastet sind und deshalb eine längere Zeit benötigen, um sich von der Arbeit zu erholen.

Weitere Ausführung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen finden Sie im [Kapitel „Personal – Schutzgesetze“.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Personal/Schutzgesetze.doc)

**Urlaubsgewährung**

Gemäß § 7 Abs. 2 BUrlG ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, es sei denn betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe machen eine Teilung erforderlich. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat die/der Arbeitnehmer/in Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubstage mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.

Die/der Arbeitgeber/in ist an die Erklärung hinsichtlich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs grund­sätzlich gebunden. Das BAG stellt an die Zulässigkeit eines Widerrufs des zeitlich festgelegten Urlaubs strenge Anforderungen. Ein einseitiger Widerruf der Urlaubsfestsetzung ist als Ausnahmefall nur bei unvorhersehbaren Ereignissen zulässig.

**Direktionsrecht der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers**

Die/der Arbeitgeber/in hat bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubes die Urlaubswünsche der Mitar­beiter/innen zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BUrlG), es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter/innen, die unter sozialen Gesichts­punkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

**Auszubildende**

Der Urlaub soll gemäß § 19 JArbSchG zusammenhängend in den Berufsschulferien gewährt werden. Nur wenn die berechtigten Interessen der Praxis oder andere Belange der Auszubildenden dies erfor­dern, kann eine abweichende Regelung getroffen werden.

Wird der Urlaub außerhalb der Berufsschulferien genommen, ist zwingend die vorherige Zustimmung der Berufsschule einzuholen. Zudem ist nach dem JArbSchG für jeden Tag an dem im Urlaub die Berufsschule besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

**Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr**

Der Urlaubsanspruch ist im Grundsatz nach an das Urlaubsjahr (Kalenderjahr) gebunden. Gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z. B. Krankheit, Elternzeit) dies rechtfertigen.

Am 06.11.2018 entschied der Europäische Gerichtshof, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche aus bezahltem Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat (EUGH, 10-619/16 und 10-684/16). Inzwischen hat sich auch das Bundesarbeitsgericht dieser Ansicht angeschlossen und am 19.02.2019 (9 AZR 541/15), entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch rechtzeitige und konkrete Aufklärung auf den Verfall von Urlaubsansprüchen zum Jahresende hinweisen und den Arbeitnehmer auffordern muss, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Tut er dies nicht, verfallen Urlaubsansprüche nicht zum Jahresende. Urlaubsansprüche verjähren nach der Rechtsprechung des EUGH auch nicht, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nicht nachgekommen ist. Das Bundesarbeitsgericht ist dieser Rechtsprechung gefolgt (BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az.; 9 AZR 266/20). Die Verjährung von Urlaubsansprüchen beginnt erst mit ordnungsgemäßem Hinweis durch den Arbeitgeber.

Wegen Langzeiterkrankung übertragener Urlaub verfällt sogar erst zum 31. März des nächsten Jahres, also erst 15 Monate nach dem Ende des Bezugsjahres.

Als weiterer Grund für die Übertragung des Resturlaubs kommt in Betracht, wenn der Mitarbeiter erst in der zweiten Jahreshälfte eingestellt wurde und daher im Jahr 2013 noch keine sechs Monate beschäftigt war. Der im Jahr 2013 erworbene (Teil-)Urlaub überträgt sich dann bereits auf Verlangen des Mitarbeiters, § 5 Abs. 1 a) BUrlG.

Es kann auch eine Absprache – noch besser eine schriftliche Vereinbarung - zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter werden, nach der die Übertragung von Resturlaubstagen auf das erste Quartal des Folgejahres zulässig ist.

**Abgeltung des Urlaubs**

Aus dem Erholungszweck des Urlaubs folgt, dass während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung des Erholungsurlaubs durch Geld oder andere Leistungen anstelle der zu gewähren­den Freizeit nicht möglich ist. Es ist Aufgabe der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers durch sachgerechte Organisation die Erfüllung des Urlaubsanspruches zu gewährleisten. Eine gegen das Abgeltungsverbot verstoßende Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien ist gemäß § 134 BGB nichtig.

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die/der Arbeitgeber/in ist verpflichtet, den Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – soweit wie möglich – noch in die Kündigungsfrist zu legen, es sei denn, dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer/innen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, stehen dem entgegen. Der Resturlaub darf nur dann nicht in der Kündigungszeit gewährt werden, wenn dies für die/den Arbeitnehmer/in unzumutbar ist.

Wird ein/e Arbeitnehmer/in während der Kündigungszeit unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeits­leistung freigestellt, kann diese Zeit grundsätzlich auf den Erholungsurlaub angerechnet werden, wenn die/der Arbeitgeber/in durch vorherige Erklärung den Urlaub in die Kündigungszeit legt.

Der Urlaub ist jedoch dann abzugelten, wenn dieser wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden konnte (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist dabei nicht auf den bestehenden Mindesturlaub beschränkt, sondern umfasst den gesamten Urlaubsanspruch der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt ist. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist für den Urlaubsab­geltungsanspruch ohne Belang. Im Arbeitsvertrag kann jedoch abweichend vereinbart werden, dass zwischen gesetzlich gewährtem Mindesturlaubsanspruch und vertraglich zusätzlich vereinbartem Urlaubsanspruch differenziert wird. Häufig findet sich die Klausel, dass nur der gesetzlich garantierte Mindesturlaub abzugelten ist, der vertraglich vereinbarte zusätzliche Urlaubsanspruch jedoch nicht.

Die Berechnung der Urlaubsabgeltung erfolgt dabei folgendermaßen:

* Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen : 78 Werktage = ∅ Arbeitsverdienst/Werktag
* ∅ Arbeitsverdienst/Werktag x Anzahl der Urlaubstage = Betrag der Urlaubsabgeltung

Bei monatlicher Abrechnung können auch die letzten 3 Monatsgehälter als Berechnungsgrundlage herangezogen werden. Überstundenvergütungen werden jedoch in keinem Fall berücksichtigt!

**Anordnung von Praxisurlaub**

Die Bestimmung von Praxisurlaub ist grundsätzlich zulässig. Dabei sind jedoch folgende Grundsätze zu beachten:

* Praxisurlaub muss so rechtzeitig genug angeordnet werden, dass sich alle Mitarbeiter/innen auf diese Urlaubszeit einrichten können.
* Unproblematisch ist nach der Rechtsprechung eine Festlegung von 3/5 des Urlaubsanspruchs als Praxisurlaub. Eine Höchstgrenze für die Festlegung des Urlaubs wurde bislang nicht definiert (BAG, Urteil vom 28.07.81, Az.: 1 ABR 79/92).
* Wird einer/einem Beschäftigten auf eigenen Wunsch der Urlaub außerhalb des Praxisurlaubs bewilligt und besteht im Praxisurlaub keine Beschäftigungsmöglichkeit, so hat sie keinen Anspruch auf Gehalt in der Zeit des Praxisurlaubs, wenn dies zwischen den Parteien vorher vereinbart worden ist.

Rechtlich ist dieser Sachverhalt als Annahmeverzug der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers zu werten. Die/der Arbeitgeber/in stellt der Mitarbeiterin keinen Arbeitsplatz zur Verfügung und nimmt ihre Arbeitsleistung nicht an, wenn sie/er in Urlaub geht. Grundsätzlich muss die Vergütung also fortgezahlt werden, ohne dass die/der Mitarbeiter/in arbeitet. Die/der Arbeitgeber/in kann nicht einseitig eine unbezahlte Freistellung (s. u. unter [unentgeltlicher Sonderurlaub/Beurlaubung](#Pers_7_Urlaub_unentgeltlicherSonderurlau)) der/ des Mitarbeiterin/Mitarbeiters anordnen. Sofern der Arbeitvertrag bestimmte Arbeitszeiten vorsieht, ist es auch unzulässig, die Arbeit über einen längeren Zeitraum ausfallen zu lassen und die/den Mitarbeiter/in zur Nacharbeit zu verpflichten. Da ein zusätzlicher Urlaub auch im Interesse der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters liegen kann, ist es selbstverständlich jederzeit möglich, einer unbezahlten Freistellung durch die/den Praxisinhaber/in zuzustimmen.

* Beschäftigte, die nach Ablauf des Praxisurlaubs in die Praxis eintreten, haben, sofern die Warte­zeit erfüllt ist, einen Anspruch auf Erfüllung des Urlaubes.
* Bei Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Praxisurlaubs die Wartezeit noch nicht erfüllt und mithin keinen Anspruch auf Urlaub haben, bestehen 3 Möglichkeiten:
* ihnen ist in dieser Zeit eine andere Arbeitsmöglichkeit zu bieten,
* ihnen wird ebenfalls Praxisurlaub gewährt oder
* ihnen wird das Entgelt ohne Arbeitsleistung weiter gezahlt.

**Urlaub und Krankheit**

Der Urlaubsanspruch der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers mindert sich nicht dadurch, dass sie/er infolge von Krankheit während des Kalenderjahres nur teilweise oder überhaupt keine Arbeitsleistung erbringen konnte. Bisher hat das BAG die Ansicht vertreten, der Urlaubsanspruch verfalle allerdings, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht bis zum Ende des Kalenderjahres - oder falls zulässig - bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres nehmen kann ([siehe hierzu „Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr“](#Pers_7_Urlaub_ÜbertragungnächstKalenderj)), weil er die ganze Zeit krank ist. Nach der neuen Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 20.01.2009, Az.: C-350/06 und C-320/06) verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen - entgegen der bisherigen deutschen Rechtspraxis - nicht, wenn sie den Urlaub wegen Krankheit im Bezugszeitraum (das Jahr in dem der Urlaubsanspruch erworben wurde) oder/und im Übertragungszeitraum (meist bis zum 31.03. des Folgejahres) nicht antreten konnten. Der nicht genommene Urlaub ist in diesem Fall nachzugewähren. Soweit die Krankheit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fortdauert und die Arbeitnehmer tatsächlich keine Möglichkeit hatte den Urlaub in Anspruch zu nehmen, so ist dieser abzugelten. Die Urlaubsabgeltung ist in der Weise zu berechnen, als hätte der Arbeitnehmer diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Maßgeblich ist daher das gewöhnliche Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs weitergezahlt worden wäre. Auf Urlaubsansprüche die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, findet die neue Rechtssprechung keine Anwendung. Diese bedeutet, dass über diesen Teil des Urlaubsanspruches weiterhin arbeitsvertraglich eine absolute Verfallsklausel festgelegt werden kann, die auch bei einer krankheitsbedingten Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung greift.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub darf bei einem ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht davon abhängig gemacht werden, dass er während des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Daher darf der Anspruch nur dann verfallen, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums tatsächlich die Möglichkeit hatte, seinen Urlaubsanspruch auszuüben. Dies ist bei einem durchgehend krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht der Fall.

Erkrankt die/der Arbeitnehmer/in während ihres/seines Urlaubs, werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet, soweit durch die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich der Erholungszweck des Urlaubs beeinträchtigt wird.

Die/der Arbeitnehmer/in hat in diesem Fall einen Anspruch auf Ersatz der ihr/ihm durch die Arbeits­unfähigkeit entgangenen Urlaubstage.

**Urlaubsgeld**

Unter Urlaubsgeld ist die zusätzliche, über das Urlaubsentgelt hinaus gezahlte, Vergütung zu verste­hen. Sie kann auch Teil eines 13. Gehaltes sein. Die/der Arbeitgeber/in ist zur Zahlung nur bei Beste­hen eines besonderen Rechtsgrundes (individualvertragliche Regelung) verpflichtet.

Da die Rechtsprechung dem Urlaubsgeld eine Art Gratifikationscharakter beimisst, ist es nicht für in das Folgejahr übertragenen Urlaub zu zahlen, wenn es im Übertragungsjahr noch nicht normiert war. Der Anspruch kann von der Zurücklegung einer Wartezeit abhängig gemacht werden. Ferner können besondere Anspruchsvoraussetzungen normiert werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt eine entsprechende Kürzung. ACHTUNG bei geringfügigem Beschäftigungsverhältnis: Kein Übersteigen der Entgeltgrenze von 520,-- EUR im Monat, sonst entsteht Versicherungspflicht!

**Unentgeltlicher Sonderurlaub/Beurlaubung**

Im Interesse und auf ausdrücklichen Wunsch der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers kann die/der Arbeitgeber/in unbe­zahlten Sonderurlaub z. B. zur Kinderbetreuung oder für einen längeren Heimat­urlaub bei ausländischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewähren. Dieser Urlaub ist grundsätzlich vor Antritt zu beantragen. Eigen­mächtige Verlängerung eines gewährten Jahresurlaubs kann einen Kündigungsgrund darstellen.

Der unbezahlte Urlaub ist dadurch gekennzeichnet, dass die Pflicht zur Arbeitsleistung einerseits und die Pflicht zur Lohnzahlung andererseits ruhen. Allerdings besteht ein allgemeiner Anspruch der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers auf unbezahlten Sonderurlaub nicht, eine Vereinbarung ist immer erfor­derlich. Die/der Arbeitgeber/in wird sich in der Regel an den betrieblichen Gegebenheiten orientieren, d. h. bei geringerem Arbeitsaufkommen wird er/sie eher Sonderurlaub gewähren als in Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens. Während des unbezahlten Urlaubs ruht das Arbeitsverhältnis, so dass z. B. bei Erkrankung kein An­spruch auf Entgeltfortzahlung sowie bei Feiertagen kein Anspruch auf Feiertagsvergütung besteht. Allerdings ist der unbezahlte Urlaub ohne Einfluss auf den Urlaubsanspruch, so dass auch während der Dauer des unbezahlten Urlaubs der Anspruch auf Erholungsurlaub weiter anwächst.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sondervergütungen** | **2.9** |

Immer wieder kommt es in Zahnarztpraxen zu Unstimmigkeiten, ob eine vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Zahlung von Sondervergütungen besteht. Vielfach ist feststellbar, dass dies in der Regel dann der Fall ist, wenn eindeutige vertragliche Vereinbarungen für derartige Zusatzleistungen fehlen. Um das Praxisklima diesbezüglich nicht unnötig zu belasten, empfiehlt es sich, rechtlich ein­wandfreie und präzise Formulierungen in die Arbeitsverträge aufzunehmen. Zunächst soll jedoch dar­gestellt werden, welche Arten von Sondervergütungen in Betracht kommen.

ACHTUNG bei geringfügigem Beschäftigungsverhältnis: Kein Übersteigen der Entgeltgrenze von 520,-EUR im Monat, sonst entsteht Versicherungspflicht!

**Arten von Sondervergütungen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **13. Monatsgehalt** | **Gratifikation** |
| **Allgemeines**  **Rückzahlungsvorbehalt** | * Es handelt es sich hierbei um eine Sonderleistung, die eine zusätzliche Vergütung für die im Jahr geleistete Arbeit darstellt. Das 13. Gehalt ist ein „aufgespeichertes“ Entgelt, das auch bei Beendigung der Tätigkeit voll bzw. anteilig (je nach Beendi­gungszeitpunkt des Arbeitsverhält­nisses) zu gewähren ist. * Das 13. Gehalt darf nicht mit Bindungs- und Rückzahlungsvorbe­halten versehen werden, da es sich um einen Vergütungsbestandteil handelt. | * Es handelt es sich hierbei um eine Sonderleistung aus einem bestimm­ten Anlass (z. B. Weihnachten). Sie stellt eine Anerkennung für die in der Vergangenheit geleisteten Dien­ste (erwiesene Betriebstreue) und einen Anreiz für eine künftige Tätigkeit in der Praxis (künftige Betriebstreue) dar. * Gratifikationen können mit Bin­dungs- und Rückzahlungsvorbehal­ten verbunden werden und zudem eine sog. Stichtagsregelung enthal­ten. Ausnahme: Gratifikationen bis zu 100,-- €. |
| **Rechtsgrundlage** | * Vertragliche Zusicherung im indivi­duellen Arbeitsvertrag; | * Vertragliche Zusicherung im indivi­duellen Arbeitsvertrag; * Eine Verbindlichkeit zur Zahlung der Gratifikation kann sich zudem dann ergeben, wenn Angestellten mindestens drei Jahre hintereinan­der die Gratifikation freiwillig und vorbehaltlos gewährt wurde, so dass sie diese Leistung als praxis­üblich ansehen und nach Treu und Glauben erwarten dürften (sog. Be­triebliche Übung). * Die/der Arbeitgeber/in kann die Ent­stehung des Rechtsanspruchs auf eine Gratifikation aufgrund betrieb­licher Übung dadurch verhindern, dass die Zahlung nur unter aus­drücklichem Vorbehalt erfolgt.   Die Zahlung „unter Vorbehalt“ führt dazu, dass die/der Praxisinhaber/in für die Zukunft frei ist in der Ent­scheidung, ob die Gratifikation wei­terhin bezahlt werden soll. |
|  | **13. Monatsgehalt** | **Gratifikation** |
|  |  | * Eine bestehende betriebliche Ü­bung kann dadurch geändert wer­den, dass die Arbeitnehmer/innen einer neuen Praxis 3 Jahre lang nicht widersprechen. Die/der Arbeit­geber/in muss jedoch klar und unmissver­ständlich erklärt haben, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Zah­lung beendet und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr bestehe (vgl. Urteil des BAG vom 04.05.1999, Az.: 10 AZR 290/98;Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 11.03.2004, Az.: 1 S 1116/03). |
| **Höhe** |  | * Die Höhe ergibt sich aus den tarif­lichen oder einzelvertraglichen Re­gelungen. Ansonsten kann die/der Arbeitgeber/in nach freiem Ermes­sen die Höhe festlegen, ist dabei je­doch innerbetrieblich an den Gleich­behandlungsgrundsatz gebunden. Nach der Rechtsprechung ist eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern nur bei Vorliegen ei­nes sachlichen Grundes zulässig. Abstufungen nach Betriebszugehö­rigkeit, Familienstand, Kinderzahl. |
| **Ausschluss des Anspruches** | * Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit in­folge Krankheit, für die kein Entgelt­fortzahlungsanspruch besteht, ent­steht bei der arbeitsleistungsbezo­genen Sonderzahlung kein anteili­ger Anspruch auf das 13. Monats­gehalt. |  |
| **Kürzung** | * Grundsätzlich nur möglich, wenn es vorher vereinbart wurde. * Vereinbarungen sind unzulässig, wenn sie einzelne Arbeitnehmer­gruppen sachfremd und willkürlich benachteiligen oder zwingende Ar­beitnehmerschutzrechte unzulässig beeinträchtigen (z. B. Kürzung we­gen mutterschutzbedingter Fehlzei­ten). |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **13. Monatsgehalt** | **Gratifikation** |
| **Abgrenzung zur Elternzeit** | * Das 13. Gehalt stellt einen Vergü­tungsbestandteil dar, der in den je­weiligen Monaten verdient und am Ende des Jahres ausbezahlt wird. Für Zeiten, in denen keine Beschäf­tigung erfolgt, steht den Beschäftig­ten kein Anspruch auf diese Vergü­tungsbestandteile zu. * Während der Elternzeit ruhen die gegenseitigen vertraglichen Haupt­leistungspflichten. Da also eine Be­schäftigung nicht erfolgt, führt dies auch zum Wegfall der Vergütungs­pflicht durch die/den Arbeitgeber/in für die Monate, in denen Elternzeit bestand, so dass das 13. Gehalt für diese Dauer gekürzt werden kann (vgl. Urteil des BAG vom 19.04.1995, Az.: 10 AZR 49/94). * Bei Bezugnahme auf den (seit 01.01.2006 nicht mehr geltenden) Mantelta­rifvertrag für Zahnarzthelferinnen/ Zahnmedizinische Fachangestellte steht einer/einem Mitarbeiter/in, die/der sich das ganze Jahr in El­ternzeit befunden hat, das 13. Gehalt zu, da dieses in § 11 Abs. 2 des MTV nicht erfasst ist. Die o. g. Rechtspre­chung des BAG vom 19.04.1995 ist auf die tarifliche Sonderzahlung nicht anwendbar (Urteil des BAG vom 18.11.1998, Az. 10 AZR 649/97). | * Bei einer Gratifikation kann grund­sätzlich auch in der Elternzeit ein entsprechender Anspruch durch die/den Arbeitgeber/in begründet werden, genau wie bei den anderen Arbeitnehmern auch. Die/der Arbeit­geber/in kann jedoch die Zeiten der Elternzeit von der Zahlung der Gra­tifikation auch ausnehmen, ohne damit einen Rechtsverstoß zu be­gehen (Urteil des BAG vom 20.01.2000, Az.: 10 AZR 840/98). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **13. Monatsgehalt** | **Gratifikation** |
| **Mögliche Rück­zahlungsver­einbarungen nach der Rechtspre­chung des BAG** |  | * Gratifikationen bis zu einem Betrag von EUR 100,-- lassen keinerlei Bindung zu. * Erreicht die Gratifikation nicht die Höhe eines Monatsgehaltes, so darf die/der Arbeitnehmer/in frühestens zum 31.03. des Folgejahres die Praxis verlassen, um nichts zurück­zahlen zu müssen. * Erhält die/der Mitarbeiter/in genau ein Monatsgehalt, so ist sie/er bis zum nächstmöglichen Termin nach dem 31.03. des Folgejahres gebun­den, spätestens bis zum 30.06. (BAG, Urteil vom 28.04.2004, Az.: 10 AZR 356/03). * Übersteigt der Betrag ein Monats­gehalt nur geringfügig, so besteht die Bindung bis zum 30.06. des Folgejahres. * Ist der Betrag wesentlich höher als ein Monatsgehalt, so ist eine Rück­zahlungsklausel zulässig, nach der bei Ende des Arbeitsverhältnisses zum 31.03. 1 ½ Monatsgehälter, bei Ende zum 30.06. 1 Monatsge­halt und bei Ende zum 30.09. ½ Monatsgehalt zurückzuzahlen sind. * Bei Rückzahlung der Gratifikation umfasst diese den gesamten Betrag, einschließlich der eigentlich „freien“ 100,--€. |

**Vertragsformulierung**

Oftmals mangelt es an der korrekten vertraglichen Ausgestaltung für die gewünschte Sonderzuwen­dung, so dass dadurch immer wieder Probleme auftreten, da zwar eine „Weihnachtsgratifikation“ ge­wünscht und als solche auch bezeichnet wird, es sich aufgrund der vertraglichen Ausgestaltung jedoch um ein „13. Monatsgehalt“ handelt.

Aus diesem Grunde sollte eine Formulierung wie: „*als Gratifikation wird ein 13. Monatsgehalt bezahlt*“ oder *„das 13. Monatsgehalt wird als Weihnachtsgeld bezahlt“* dringend vermieden werden. Hier sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten vorprogrammiert.

Nachfolgend soll ein Beispiel verdeutlichen, welche Formulierungen zu welchen Schlussfolgerungen führen:

***Beispiel:***

*Der Praxisinhaber A. hat sich im individuellen Arbeitsvertrag mit seiner ZFA B. verpflichtet, dieser eine Weihnachtsgratifikation zu bezahlen. Im Arbeitsvertrag hat er folgenden Vermerk aufgenommen: „So­lange es die praxisbezogenen und finanziellen Belange zulassen“. Weitere Regelungen wurden nicht vereinbart. Die ZFA kündigt nach Erhalt der Gratifikation das bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht. Der Praxisinhaber fordert deshalb die bezahlte Gratifikation zurück.*

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) steht eine als Gratifikation gewährte Son­derzuwendung nicht schon von sich aus unter dem Vorbehalt der Rückzahlung. Der Praxisinhaber hätte im vorliegenden Fall eine Rückzahlungsklausel vereinbaren müssen. Aus der Formulierung, „*so­lange es die praxisbezogenen und finanziellen Belange zulassen*“ ergibt sich kein Rückzahlungsvor­behalt.

Für die/den Arbeitnehmer/in muss eindeutig erkennbar sein, unter welchen Voraussetzungen und zu wel­chen Bedingungen eine Rückzahlung der bezahlten Gratifikation zu erfolgen hat (BAG, Urteil vom 14.06.1995, Az: 10 AZR 25/94).

Bei einzelvertraglich vereinbarter Zahlung von Gratifikationen ist deshalb dringend anzuraten, im indi­viduellen Arbeitsvertrag folgende Formulierung aufzunehmen bzw. spätestens mit Auszahlung der Gratifikation, folgende gesonderte Erklärung unterschreiben zu lassen:

„*Die Arbeitnehmerin erhält eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihrer monatlichen Vergütung für die im Kalenderjahr tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung, sofern das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Bezugszeitraumes in ungekündigter Stellung fortbesteht bzw. nicht durch Aufhebungsvertrag endet. Der Anspruch ist ausgeschlossen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Auszahlungszeitpunkt; ein anteiliger Anspruch besteht nicht.*

*Die erhaltene Weihnachtsgratifikation ist in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund Arbeitsvertragsbruch, treuwidrigem Verhalten oder Störung des Betriebsfriedens bis einschließlich 31. März des dem Bezugsjahr folgenden Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Kündigung der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers aus einem von der Arbeit­nehmerin zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird.“*

**Rückzahlungsvorbehalt**

**Einschränkungen des Rückzahlungsvorbehalts**

Die Gültigkeit von Rückzahlungsvorbehalten ist nach der Rechtsprechung des BAG abhängig von der Höhe der gezahlten Gratifikation. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu die o. g. Kriterien entwickelt.

**Bedeutung des „Vorbehalts“**

***Beispiel:***

*Der Praxisinhaber A hat seiner ZFA B in den letzten drei Jahren im Dezember immer ein Weihnachts­geld bezahlt. Irgendwelche Vorbehalte für die Zahlung der Zuwendung hat er nicht geregelt. Im vierten Beschäftigungsjahr lehnt er die Zahlung der Weihnachtsgratifikation ab, da sich die Praxis nicht so ent­wickelt hat, wie er es sich das vorgestellt hat.*

Das Bundesarbeitsgericht hat den Grundsatz aufgestellt, dass durch die vorbehaltlose Gewährung einer Sonderzuwendung in drei aufeinander folgenden Jahren, für die Zukunft kraft „betrieblicher Ü­bung“ ein Anspruch auf die Sonderzuwendung geschaffen wird, mit der Folge, dass durch einseitigen Widerruf der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers dieser Anspruch nicht beseitigt werden kann. Zur Vermei­dung eines derartigen unwiderruflichen Anspruchs ist die oben, im Beispiel [„Vertragsformulierung“](#Pers_13_Sondervergütungen_Vertragsformul) aufgeführte Formulierung im individuellen Arbeitsvertrag bzw. in der gesonderten Erklärung wie folgt zu ergänzen:

„*Bei der Gratifikation handelt es sich um eine freiwillige einmalige Zahlung.* *Auf freiwillig bezahlte Zu­wendungen hat die Arbeitnehmerin auch nach wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch. Freiwillig bezahlte Zuwendungen stehen unter dem Vorbehalt eines jederzeitigen freien Widerrufs*“.

Enthält eine Gratifikationszusage einen Freiwilligkeitsvorbehalt dergestalt, dass Ansprüche für die Zu­kunft auch aus wiederholten Zahlungen nicht hergeleitet werden können, so schließt dieser Vorbehalt nicht nur künftige Ansprüche, sondern auch solche für den laufenden Bezugszeitraum aus (BAG, Urteil v. 05.06.1996, Az: 10 AZR 883/95).

Bei Gewährung der Gratifikation kann der Praxisinhaber Beschäftigte, die im laufenden Betriebsjahr ausgeschieden sind, von der Leistung ausnehmen, selbst wenn er neu eingestellten Mitarbeitern die Gratifikation gewährt (Urteil des BAG von 08.03.1995. Az.: 10 AZR 208/94).

**Kürzung von Sondervergütungen**

In § 4 a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist geregelt, in welchem Umfang Sondervergütungen ge­kürzt werden können.

**Kürzungshöhe**

Eine Sondervergütung darf für jeden Fehltag nur um höchstens ¼ des Arbeitsentgelts, das im Jahres­durchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt werden. Auch krankheitsbedingte Fehlzeiten können bei der Bemessung der Höhe der Sondervergütung anspruchsmindernd berücksichtigt werden.

***Beispiel:***

Die ZFA B erhält unter Berücksichtigung einer Sondervergütung i. H. v. 1.600,-- € ein Jahresentgelt von 22.000,-- € bei 230 Arbeitstagen pro Jahr.

Das durchschnittlich erzielte Arbeitsentgelt, das auf einen Arbeitstag entfällt, beträgt 95,65 € (Jahresentgelt 22.000,-- € : 230 Arbeitstage/Jahr = 95,65 €).

Von diesem erzielten Arbeitsentgelt/Tag beträgt die Kürzung höchstens ¼ mithin also 23,91 € (Arbeits­entgelt/Tag 95,65 € : 4 = 23,91 €).

Die höchstzulässige Kürzung der Sondervergütung für einen krankheitsbedingten Fehltag beträgt mit­hin 23,91 €, immer vorausgesetzt, es besteht diesbezüglich eine Vereinbarung zwischen den Vertrags­parteien.

**Hinweis für die/den Arbeitgeber/in**

* Die/der Arbeitgeber/in besitzt keine einseitige Kürzungsmöglichkeit, es bedarf diesbezüglich einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.
* Die Vereinbarung über die Kürzung gemäß § 4 a EFZG hat die gesetzliche Begrenzung zu be­achten, so dass bei bestehenden ungünstigeren Vereinbarungen die neue gesetzliche Vorschrift zu beachten ist.
* Bestehende günstigere vertragliche Regelungen werden nicht berührt, d. h. eine geringere Kür­zung der Sondervergütung kann vereinbart werden, während eine höhere Kürzung hingegen aus­geschlossen ist.

**Vertragsformulierung**

Die Vereinbarung über die Kürzung einer Sondervergütung könnte wie folgt lauten:

„*Die Arbeitnehmerin erkennt an, dass der Arbeitgeber gemäß § 4 a EFZG berechtigt ist, die Höhe der Sondervergütung für jeden Tag der Arbeitunfähigkeit infolge Krankheit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu kürzen. Gemäß § 4 a EFZG darf die Kürzung für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ¼ des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt nicht überschreiten*“.

**Zuwendungen, die abgabenfrei oder steuerlich begünstigt sind**

Es gibt eine Reihe von Zuwendungen, die den Mitarbeiter/innen ohne Abzüge gewährt werden können, z. B. Sachzuwendungen, Fahrtkostenzuschuss, Kindergartenzuschuss, betriebliche Altersversorgung. Die steuerlichen Vorschriften zu diesen Zuwendungen an Arbeitnehmer/innen sind teilweise neben­einander anwendbar. Welche Begünstigungsvorschriften wie genutzt werden können, muss vom Steuerberater für die einzelne Praxis und ihre Mitarbeiter/innen geprüft werden.

|  |  |
| --- | --- |
| **Rückerstattung von Fortbildungskosten** | **2.10** |

Der Arbeitnehmer, der auf Kosten des Arbeitgebers eine Fortbildung macht und anschließend kündigt, ist zur Erstattung der Kosten verpflichtet (Urteil des BAG vom 05.07.2000, Az.: 5 AZR 883/98, vom 25.04.2001, Az.: 5 AZR 509/99). Das Interesse des Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung finanziert, geht dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können (Urteil des BAG vom 19. Februar 2004, Az.: 6 AZR 552/02). Dieses grundsätzlich berechtigte Interesse gestattet es dem Arbeitgeber, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen. Die berechtigten Belange des Arbeitgebers sind gegen das Interesse des Arbeitnehmers abzuwägen, seinen Arbeitsplatz ohne Belastung mit Kosten frei wählen zu können. Die Abwägung hat sich insbesondere daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangt (st. Rspr. des BAG, Urteil vom 16. März 1994,Az.: 5 AZR 339/92) , ob also die Fortbildung eine weitere berufliche Möglickeit eröffnet. Die Fortbildung darf nicht bloß innerbetrieblichen Nutzen haben, lediglich der Auffrischung vorhandener Kenntnisse dienen oder die Anpassung an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten bezwecken. Ausnahmsweise können derartige Zahlungsverpflichtungen wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) unter dem Gesichtspunkt einer übermäßigen Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) unwirksam sein (Urteil des BAG vom 21.11.2002, AZ.: 6 AZR 77/01).

Daher muss eine Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigenswerten In­teresse des Arbeitgebers entsprechen. Andererseits muss der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muss dem Arbeitnehmer die Erstattungspflicht zuzumuten sein. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind auf Grund einer Güter- und Interessenabwä­gung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. Hat der Arbeitgeber die Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ausgesprochen, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial rechtfertigen oder auf Grund derer ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 626 Abs. 1 BGB nicht zuzumuten ist, entspricht die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers stets einem begründeten und billigenswerten Interesse des Arbeit­gebers. In einem solchen Fall ist die Kostenerstattung dem Arbeitnehmer grund­sätzlich zumutbar; verhält sich der Arbeitnehmer vertragswidrig, so ist er im Grundsatz nicht schutzwür­dig (Urteile des BAG vom 24.06.2004, Az.: 6 AZR 383/03 und 6 AZR 320/03).

Ferner ist eine Rückzahlungsklausel hinsichtlich unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 BGB auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn der Arbeitnehmer es in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen, so das BAG im Urteil vom 11.04.2006, Az.: 9 AZR 610/05. Wenn eine Klausel eine Rückzahlungspflicht unabhängig davon vorsieht, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis beendet wird, ist die Klausel unwirksam. Sie entfällt ersatzlos.

Um sich für solche Fälle abzusichern, ist eine Rückzahlungsvereinbarung zwischen den Parteien sinn­voll. Dafür entwickelte das Bundesarbeitsgericht folgende Grundsätze:

* Dauert eine Fortbildung 1 Monat und zahlt die/der Arbeitgeber/in das Entgelt fort, so ist in der Re­gel eine Bindung von maximal 6 Monaten zulässig (Urteil des BAG vom 05.12.2002, AZ.: 6 AZR 539/01).
* Dauert der Lehrgang bis zu 2 Monaten, beträgt die Bindungsdauer maximal 1 Jahr (Urteil des BAG vom 15.12.1993, Az.: 5 AZR 279/93),
* bei einer Dauer von 3 bis 4 Monaten darf die Verpflichtung höchstens 2 Jahre,
* bei 6 bis 12 Monaten maximal 3 Jahre (im Einzelfall bei bezahlter Freistellung und Übernahme der Kosten für auswärtige Unterbringung und wöchentliche Heimfahrten (Urteil des BAG vom 05.06.2007, Az.: 9 AZR 604/06)) und
* bei einer Lehrgangsdauer über 24 Monate höchstens 5 Jahre betragen.
* Eine über 5 Jahre hinausgehende Bindungsdauer ist unzulässig (vgl. zur Abhängigkeit der Rückerstattung der Fortbildungskosten von der Verweildauer im Betrieb das Urteil des BAG vom 06.05.1998, Az.: 5 AZR 535/97). Gibt der Arbeitgeber eine zu lange Bindungsdauer vor, ist die daran geknüpfte Rückzahlungsklausel grundsätzlich insgesamt unwirksam. Eine geltungserhaltende Reduktion erfolgt im Regelfall nicht (Urteil des BAG vom 14.01.2009, Az.: 3 AZR 900/07).

Neben der Dauer der Fortbildung muss berücksichtigt werden, ob sich für den Arbeitnehmer die Lage auf dem Arbeitsmarkt durch die Fortbildung konkret verbessert hat. Die beruflichen Chancen müssen sich erhöht haben; insoweit muss der Arbeitgeber substatiiert Tatsachen vortragen. Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung muss in Betracht gezogen werden, wie groß der Vorteil, der durch die zahnmedizinische Mitarbeiterin erlangt wird. Je größer dieser ist, umso höher ist auch die Bindungsdauer. Es ist also vorrangig daran eine Orientierung vorzunehmen, ob und inwieweit die zahnmedizinische Mitarbeiterin mit der Aus- oder Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Ein erheblicher Vorteil wird dann anzunehmen sein, wenn sich neue berufliche Möglichkeiten ergeben und dadurch eine höhere Vergütung erzielt werden kann. Bei einer hohen Qualifizierung wie der einer ZMF kann daher von einer Bindungsdauer von 3 Jahren ausgegangen werden.

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichtes Bielefeld vom 24.09.2003 (AZ.: 4 Ca 3784/02) steht dem Arbeitgeber bei Kündigung durch den Arbeitnehmer kein Erstattungsanspruch zu, wenn der Anstoß zur Teilnahme an der Fortbildung von ihm ausgegangen sei. Darüber hinaus habe der Arbeitgeber keinen Anspruch, wenn bei Abschluss der Fortbildungsvereinbarung nicht erkennbar ge­wesen sei, welche Schulungskosten auf den Arbeitnehmer zukommen.

Eine Kostenbeteiligung scheidet in der Regel bei einer innerbetrieblich nutzbaren Fortbildung (z. B. Umgang mit Computerprogramm) aus.

Die Rückzahlungsklausel muss zwischen den Parteien vereinbart werden. In der Praxis ist eine monat­liche Minderung der Rückzahlungsverpflichtung (z. B. bei einer Bindungsdauer von 36 Monaten sind für jeden Monat, der im Betrieb des Zahnarztes nach Beendigung der Fortbildung das Arbeitsverhältnis fortbesteht, die Kosten der Fortbildung um 1/36 zu reduzieren, so dass nach Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von 36 Monaten nach Ende der Fortbildung keine Kosten mehr im Raum stehen) sowie auch eine Regelung, die die Rückzahlungspflicht nur jeweils um 1/3 für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Fortbildung mindert, zulässig.

Die neue BAG Rechtsprechung mit Urteil vom 05.06.2007, Az.: 9 AZR 604/06, hält Rückzahlungsvereinbarungen grundsätzlich für zulässig. Die Wirksamkeit setze allerdings voraus, dass der Beendigungsgrund aus der Sphäre des Arbeitnehmers kommt. Bei Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer sind insbesondere die Dauer der Ausbildung und die Wertigkeit der erlangten Befähigung zu vergleichen. Auch bei kürzerer Fortbildung kann eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet.

Der Mitarbeiter ist zur Rückzahlung der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme empfangenen Bezüge und der von dem Zahnarzt übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahme verpflichtet. Die Höhe des Rückzahlungsbetrages darf die Gesamtkosten des Zahnarztes für die Fortbildungsmaßnahme nicht überschreiten. Vereinbarungen zwischen den Parteien über einen gerin­geren Betrag als die tatsächlichen Kosten legen diesen bindend fest.

Die Vereinbarung muss vor bzw. spätestens zu Beginn der Ausbildung abgeschlossen sein (BAG Urteil vom 09.12.1992, Az.: 5 AZR 158/92).

Die Rückzahlung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter fällig, sei es durch Eigenkündigung oder durch eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung seitens des Zahnarztes oder durch Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Mit­arbeiters. Entscheidend ist, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter veranlasst worden ist. Eine Kündigung des Praxisinhabers wegen betriebs­bedingter Gründe kann den Rückzahlungsanspruch nicht auslösen.

Mit Urteil vom 25.04.2023, Az.: 9 AZR 187/22 hat das Bundesarbeitsgericht den Rückzahlungsanspruch von Fortbildungskosten bei Nichtbestehen einer Prüfung in den Blick genommen. Es wird klargestellt, dass einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer arbeitgeberfinanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, wenn er diese nicht beendet, grundsäztlich zulässig sind. Allerdings können Rückzahlungsverpflichtungen, die an ein wiederholtes Nichtablegen der Prüfung knüpfen dann unzuläassig sein, wenn sie die Gründe hierfür nicht betrachten. Fälle in denen das Nichtablegen der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, müssen umfassend ausgenommen werden. Dazu gehört auch die Konstellation, dass der Arbeitgeber durch ein Fehlverhalten die Kündigung des Arbeitnehmers mitveranlasst hat.

**[Ein Mustervertrag für die Rückerstattung von Fortbildungskosten“ finden Sie im   
PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/Vertraege/Sonstiges/Fortbildungskosten-Rueckerstattung.doc)**