



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

TOP-THEMA

BETRIEBSFEIER

Solche geselligen Feste stärken den betrieblichen Zusammenhalt und erhöhen die Motivation. Für eine rundum gelungene Feier sind jedoch bei Planung und Durchführung einige arbeits-, haftungs- und steuerrechtliche Klippen zu umschiffen. Seite 6–7

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Arbeitgeber konnte zwar sexuelle Belästigung eines Mitarbeiters nicht nachweisen – er durfte ihn jedoch zur Konfliktlösung trotzdem umsetzen

Seite 3

FORTBILDUNGS- KOSTEN

Trotz Rückzahlungsklausel: Arbeitnehmerin lässt sich Fortbildung bezahlen, verlässt anschließend den Arbeitgeber und muss nichts zurückzahlen

Seite 5

ÜBERWACHUNG

Arbeitgeber lässt Mitarbeiter wegen Arbeitszeitbetrugs beschatten: Gekündigter Mitarbeiter muss auch noch die Detektivkosten zahlen

Seite 8



„Betriebsfeiern: Bleiben Sie stets Herr der Lage“

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele Unternehmen veranstalten regelmäßig Betriebsfeiern. Ob nun Sommerfest oder Weihnachtsfeier: Solche gemeinsamen betrieblichen Veranstaltungen sind ein beliebtes Mittel, um die Atmosphäre zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft „aufzulockern“ und den Zusammenhalt zu stärken. Doch nicht immer verlaufen die Feiern in jeglicher Hinsicht konflikt- und unfallfrei ab. Ein rauschendes Fest bietet schließlich nicht nur im zwischenmenschlichen Bereich Konfliktpotenzial, gegen das Sie gegebenenfalls sogar einschreiten müssen. Auch nach einer gelungenen Feier sehen Sie sich als Arbeitgeber oft erst Jahre später mit der Forderung des Finanzamtes konfrontiert, die Aufwendungen für die Feier wegen des Überschreitens von Freibeträgen nachzuversteuern.

Grund genug, die Sache im aktuellen Top-Thema ab **Seite 6** einmal mit nüchternem arbeitsrechtlichem Blick zu betrachten. Dort zeige ich Ihnen außerdem, welche unfallversicherungs- und steuerrechtlichen Risiken bei Betriebsfeiern Sie noch kennen und beachten sollten – damit Ihr nächstes Fest wieder ein voller Erfolg wird.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- 3** Sexuelle Belästigung einer Kollegin nicht nachgewiesen: Arbeitgeber durfte trotzdem an anderen Standort umsetzen

DATENSCHUTZ

- 4** Angst wegen Datenmissbrauchs: kein Schadensersatzanspruch

FORTBILDUNGSKOSTEN

- 5** Rückzahlung von Studienfinanzierung nur bei klarer Regelung

BETRIEBSFEIERN: SELTEN OHNE ÄRGER

- 6–7** So werden weder Ihre Mitarbeiter noch das Finanzamt zum Partykiller

ÜBERWACHUNG

- 8** Detektiveinsatz wegen Arbeitszeitbetrugs: Arbeitnehmer muss Detektivkosten zahlen

LESERFRAGE

- 9** Betriebsbedingte Kündigung: So wählen Sie vergleichbare Mitarbeiter für Sozialauswahl aus

ARBEITNEHMER/FREIER MITARBEITER

- 10** Statusfeststellung durch „Arbeitnehmer“ kann teuer werden

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Anat art – stock.adobe.com; S.9 © Brian Jackson – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Sexuelle Belästigung einer Kollegin nicht nachgewiesen: Arbeitgeber durfte trotzdem an anderen Standort umsetzen

Es ist ein Thema, mit dem sich wohl kein Arbeitgeber gerne beschäftigt: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Kommt eine Kollegin zu Ihnen ins Büro und erklärt, dass sie von einem Mitarbeiter sexuell belästigt worden ist, stehen Sie zunächst vor der Frage, wie sich der Sachverhalt aufklären lässt. Im nachfolgenden Fall kam durch die Ermittlungen kein eindeutiges Ergebnis ans Licht. Der Arbeitgeber durfte aber trotzdem Konsequenzen ziehen.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte einen Arbeitnehmer als Bauingenieur in einem Projektbüro mit 16 Arbeitsplätzen.

Am 14.03.2023 fand vormittags im Projektbüro eine Abteilungsversammlung statt. Was dort nebenbei geschah, wurde von verschiedenen Kollegen unterschiedlich dargestellt. Eine Arbeitskollegin behauptete jedenfalls, dass der Mitarbeiter sie an der Schulter berührte und „Schätzchen“ nannte. Im weiteren Tagesverlauf soll der Mitarbeiter ihr zudem im Vorbeigehen bewusst auf das Gesäß gehauen haben.

Nachdem der Arbeitgeber diesbezüglich „Ermittlungen“ aufgenommen und u. a. mehrere Zeugen angehört hatte, beantragte er beim Personalrat die Zustimmung zu einer Abmahnung und Umsetzung des Mitarbeiters. Für den Personalrat war der Fall jedoch nicht zweifelsfrei nachgewiesen. Er enthielt sich.

Der Arbeitgeber sprach eine Abmahnung aus und setzte den Mitarbeiter an einen anderen Standort um.

Der Mitarbeiter zog gegen beide Maßnahmen vor Gericht. Er habe die Kollegin nicht sexuell belästigt. Insbesondere habe er sie nicht bewusst am Gesäß berührt.

Solche sachfremden Erwägungen seien im vorliegenden Fall nicht gegeben gewesen. Vielmehr sei die Trennung der betroffenen Arbeitnehmer eine geeignete und sachgerechte Maßnahme zur Lösung des Konflikts gewesen. Der Arbeitgeber habe zuvor im Rahmen seiner Möglichkeiten sogar überobligatorisch alles getan, um den Sachverhalt aufzuklären.

Der Mitarbeiter möge die Umsetzung zwar als „Strafe“ empfinden. Die Umsetzung diene aber der Befriedung des Konflikts und stelle keine „Bestrafung“ dar (25.02.2025, Az. 7 SLa 456/24).



Meine Empfehlung!

Tritt eine Mitarbeiterin mit der Behauptung an Sie heran, sexuell belästigt zu werden, sollten Sie bereits aus Gründen Ihrer Fürsorgepflicht umgehend handeln. Nicht immer ist der Sachverhalt eindeutig. Folgende Maßnahmen können Sie in diesem Fall ergreifen:

- Befragen Sie zunächst das Opfer, lassen Sie sich den Sachverhalt umfassend schildern und dokumentieren Sie dies.
- Fragen Sie insbesondere nach Beweismitteln wie z. B. Zeugen, E-Mails, Chat-Verläufen oder Fotos.
- Befragen Sie auch andere Mitarbeiter über deren Beobachtungen.
- Hören Sie den Beschuldigten zu den Erkenntnissen an.
- Wenn dieser Angaben macht, versuchen Sie wiederum, deren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.
- Für die Glaubhaftigkeit der Angaben ist vor allem wichtig, ob diese nachvollziehbar und widerspruchsfrei sind.

Diese Mittel stehen Ihnen zur Verfügung

Mit folgenden arbeitsrechtlichen Sanktionen können Sie gegen sexuelle Belästigung vorgehen:

1. Abmahnung des belästigenden Arbeitnehmers
2. Umsetzung oder Versetzung des Störers zur Vermeidung weiterer Kontakte zum Opfer
3. Ist eine Umsetzung oder Versetzung als einseitige Ausübung des Direktionsrechts nicht möglich, kommt eine Änderungskündigung zur Änderung des Arbeitsorts in Betracht.
4. Bei schwerwiegenden Belästigungen, nicht möglicher oder nicht ausreichender Änderung des Arbeitseinsatzes können Sie ordentlich und in besonders schweren Fällen auch fristlos kündigen.



Das Urteil:

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hatte er nur teilweise Erfolg. Die ausgesprochene Abmahnung sei unwirksam und deshalb aus der Personalakte zu streichen. Der Arbeitgeber habe dem Mitarbeiter die sexuelle Belästigung der Kollegin weder vorher noch vor Gericht nachweisen können.

Anders sehe es jedoch mit der Umsetzung aus. Diese habe der Arbeitgeber wirksam vorgenommen. Es sei nämlich Sache des Arbeitgebers, zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will. Er müsse dabei nicht zunächst die Ursachen und Verantwortlichkeiten für die entstandenen Konflikte im Einzelnen aufklären. Sei eine Konfliktlage gegeben und könne der Arbeitgeber diese Konfliktsituation durch Ausübung seines Direktionsrechts beenden, dürfe er diese Maßnahme auch ergreifen. Dies gelte nur dann nicht, wenn er sich bei der Konfliktlösung von offensichtlich sachfremden Erwägungen leiten lasse.



Angst wegen Datenmissbrauchs: kein Schadensersatzanspruch

Seit 2018 sorgt die auf europäischem Recht basierende sogenannte Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) für erhebliche Mehrarbeit für Arbeitgeber. Neben der Tatsache, dass Sie sämtlichen (ehemaligen) Mitarbeitern zur Auskunft verpflichtet sind, sehen sich nicht wenige Arbeitgeber bei Verletzungen möglichen Schadensersatzansprüchen ausgesetzt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte nun aber zumindest klar, dass es dafür nicht ausreicht, wenn ein ehemaliger Mitarbeiter einfach nur Angst vor Datenmissbrauch hat.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war vom 01.12.2016 bis 31.12.2016 bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der zum damaligen Zeitpunkt ganz sicher nicht davon ausging, dass dieses kurze Intermezzo ihn noch mehr als 8 Jahre später beschäftigen würde.

Bereits im Jahr 2020 forderte der ehemalige Arbeitnehmer Auskunft über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten, die er auch erhielt. Im Oktober 2022 wollte er abermals wissen, ob seine Daten noch verarbeitet werden. Dabei setzte er eine Frist. Der Arbeitgeber antwortete zwar innerhalb dieser Frist, der ehemalige Arbeitnehmer war aber der Auffassung, dass die Mitteilung nicht ausreichen würde. Die erteilte Auskunft sei bzgl. der Dauer der Datenspeicherung, der Angabe der Empfänger und der Vollständigkeit der Datenkopie unzureichend. Nach einigem Hin und Her erteilte der Arbeitgeber dann die gewünschte Auskunft.

Nunmehr forderte der Ex-Mitarbeiter eine fette Entschädigung, weil in der verspäteten Auskunft ein Verstoß gegen die DS-GVO zu sehen wäre. Es bestünde ein immaterieller Schaden in Form eines wochenlangen Kontrollverlusts bzgl. der Datenverarbeitung. Er habe deshalb etwaige Rechte nicht ausüben können. Der Vorgang rufe bei ihm zudem ein erhebliches Maß an Sorge bzgl. des Schicksals seiner Daten hervor. Er habe Angst, dass der Arbeitgeber „Schindluder“ mit seinen Daten treibe. Außerdem sei er wegen des durch den Arbeitgeber verursachten Aufwands der Rechtsverfolgung „genervt“.

Arbeitgeber in den vergangenen 6 Jahren unstrittig kein „Schindluder“ betrieben habe. Etwaige behauptete Emotionen wie Ärger oder Frust („Genervtsein“) stellten zudem schon keinen immateriellen Schaden dar. Es handele sich hierbei nur um pauschal gehaltene Unmutsbekundungen (20.02.2025, Az. 8 AZR 61/24).



Meine Empfehlung!

Nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO haben u. a. (ehemalige) Arbeitnehmer Anspruch auf Auskunft von ihrem (ehemaligen) Arbeitgeber, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden. Dieser Auskunftsanspruch schließt ganz bestimmte – im Gesetz aufgeführte – Informationen mit ein. Wird dieser Anspruch nicht (rechtzeitig) erfüllt, besteht die Gefahr eines Schadensersatzanspruchs durch den Arbeitnehmer (Art. 82 DS-GVO). Der Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DS-GVO hat insgesamt 3 Voraussetzungen:

1. Es muss ein Verstoß gegen die DS-GVO gegeben sein.
2. Es muss ein materieller und/oder immaterieller Schaden vorliegen.
3. Dieser Schaden muss auf dem Verstoß gegen die DS-GVO beruhen (sog. Kausalzusammenhang).

TIPP



Macht einer Ihrer (ehemaligen) Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch auf der Grundlage des Art. 82 Abs. 1 DS-GVO geltend, trägt er hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Das heißt, dass er nicht nur den Verstoß gegen Bestimmungen der DS-GVO nachweisen muss, sondern auch, dass ihm durch diesen Verstoß ein Schaden entstanden ist.

§ Das Urteil:

Das BAG ließ ihn mit dieser Argumentation abblitzen! Der ehemalige Mitarbeiter habe keinen Anspruch auf Schadensersatz. Er habe nämlich bereits keinen Schaden dargelegt.

Ein Kontrollverlust in Form eines Datenverlusts oder Datenmissbrauchs liege auch nach der Darstellung des ehemaligen Mitarbeiters nicht vor. Dieser habe weder einen „gesetzwidrigen Datenabfluss“ noch eine „unzulässige Datenspeicherung“ behauptet. Der Vortrag des ehemaligen Mitarbeiters hinsichtlich des angeblich zu befürchtenden „Schindluders“ habe keine nachvollziehbare Begründung enthalten. Dabei sei vor allem zu berücksichtigen, dass der

Selbst der nur kurzzeitige Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten kann einen immateriellen Schaden in diesem Sinne darstellen. Unter einem solchen Kontrollverlust versteht die höchstrichterliche Rechtsprechung eine Situation, in der die betroffene Person eine begründete Befürchtung des Datenmissbrauchs hegt. Je gravierender die Folgen eines Verstoßes gegen die DS-GVO sind, desto näher liegt eine begründete Befürchtung des Datenmissbrauchs. So wird die Veröffentlichung von sensiblen Daten im Internet aufgrund eines Datenlecks typischerweise eine Grundlage für solche Befürchtungen darstellen. Eine nur verspätete Auskunft begründet demgegenüber für sich genommen keinen Kontrollverlust über Daten, sondern nur einen Zeitverzug hinsichtlich der Auskunft.

Rückzahlung von Studienfinanzierung nur bei klarer Regelung

Als Arbeitgeber macht gerade die Nachwuchsgewinnung oft besondere Schwierigkeiten. Eine Chance liegt darin, auch Studenten frühzeitig an das Unternehmen zu binden, indem das Studium ganz oder teilweise finanziert wird. Ärgerlich ist es dann, wenn die Investition in die Zukunft verpufft, weil der Student die Ausbildung nicht beendet, danach ein Arbeitsverhältnis nicht antritt oder zeitnah Ihr Unternehmen verlässt. Ihr Risiko können Sie mit Rückzahlungsvereinbarungen für die Studienfinanzierung aber verringern.



Der Fall:

Eine Schülerin wollte ein Studium mit integrierter staatlicher Prüfung zur Physiotherapeutin beginnen. Sie kam mit einem Arbeitgeber überein, dass dieser das Studium ab September 2019 finanzieren werde. Dabei war vorgesehen, dass die Studentin die praktischen Ausbildungszeiten bei dem Arbeitgeber absolvieren werde. Dieser übernahm die Studienbeiträge und die Prüfungsgebühren. In einer Vereinbarung wurde zudem festgehalten, dass die Unterstützung zurückzahlen sei, wenn der Abschluss nicht erreicht oder bei erfolgreichem Abschluss ein Anstellungsverhältnis nicht angetreten werde. Gleiches galt auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf von 5 Jahren, wobei hierfür noch detailliertere Regelungen vorgesehen waren. Die Studentin schloss das Studium Ende Februar 2023 erfolgreich ab. Der Arbeitgeber unterbreitete bereits im Januar 2023 ein Beschäftigungsangebot. Sie nahm jedoch keine Tätigkeit beim Arbeitgeber auf und zog in eine andere Stadt. Daraufhin verlangte dieser die Erstattung in Höhe von ca. 10.100 € und erhob schließlich Klage.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern wies die Klage ab. Die Studentin müsse die Studienfinanzierung nicht an den Arbeitgeber erstatten. Die Vereinbarung der Rückzahlung sei als Allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen und wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam. In der vorliegenden Konstellation werde auf die potenzielle Mitarbeiterin ein unangemessener Abschluss- und Bleibedruck ausgeübt. Die Rückzahlungsvereinbarung stelle lediglich darauf ab, dass ein (angemessenes) Arbeitsangebot nicht angenommen werde. Es werde nicht danach unterschieden, aus welchen Gründen die Ablehnung erfolgt sei (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.02.2025, Az. 5 SLa 104/24).



Meine Empfehlung!

Eine Rückzahlungsklausel für Studien- und Weiterbildungskosten ist nur dann zulässig, wenn die Qualifizierung für den (zukünftigen) Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil bietet. Ist die Fortbildung oder Qualifizierung nur für die konkrete Tätigkeit bei Ihnen relevant, kommt von vornherein keine Erstattung von Kosten in

Betracht. Rückzahlungsklauseln werden generell von den Arbeitsgerichten sehr genau geprüft. Die Rückzahlungspflicht muss zeitlich begrenzt sein und die Bindungsdauer muss in einem angemessenen Verhältnis zum geldwerten Vorteil nach der Qualifikation stehen. Zudem muss sich die Rückzahlungsverpflichtung nach Abschluss der Maßnahme kontinuierlich mindern. Allerdings kommt eine Rückzahlung nicht in jedem Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eines Nichtantritts der Tätigkeit in Betracht. Die maßgeblichen Gründe sind genau aufzuführen, andernfalls ist die Klausel per se unwirksam.

Musterformulierung: Rückzahlungsklausel



Zwischen der Firma ... und dem/der Arbeitnehmer/in ... wird folgender Fortbildungsvertrag geschlossen:

1. Herr/Frau ... nimmt an einer Fortbildung zum/r ... (angestrebte Qualifikation) teil. Diese dauert ... Monate.
2. Die Kosten der Fortbildung übernimmt der Arbeitgeber. Der/die Arbeitnehmer/in wird für die Teilnahme an der Fortbildung unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt.
3. Als Gegenleistung für die Kostenübernahme verpflichtet sich Herr/Frau ..., nach Ende der Fortbildung mindestens ... (nicht mehr als 36 Monate) für den Arbeitgeber tätig zu sein.
4. Scheidet der/die Arbeitnehmer/in aus einem der folgenden Gründe innerhalb von ... (z. B. 36 Monaten) nach dem Ende der Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind sämtliche für die Ausbildung angefallenen Kosten in Höhe von voraussichtlich Euro (Auflistung) zu erstatten:
 - bei Kündigung des Arbeitnehmers ohne Verursachung durch ein pflichtwidriges Verhalten des Arbeitgebers und ohne Vorliegen eines personenbedingten Kündigungsgrundes aufseiten des Arbeitnehmers,
 - bei Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers.
5. Diese Erstattungspflicht des Arbeitnehmers vermindert sich jedoch für jeden vollen Monat, den er nach Beendigung der Fortbildung für den Arbeitgeber tätig gewesen ist, um ... (z. B. 1/36).
6. Die Erstattungspflicht besteht auch, wenn der/die Arbeitnehmer/in in schuldhafter Weise die Fortbildung nicht antritt, abbricht oder das Ausbildungsziel schuldhaft verfehlt.



Betriebsfeiern: So tanzt Ihnen niemand auf der Nase rum

Betriebsfeiern – solche geselligen Feste werden von Ihnen als Arbeitgeber regelmäßig als Gelegenheit gewählt, den betrieblichen Zusammenhalt zu stärken und die Motivation für Ihre Mitarbeiter zu erhöhen. Dennoch versetzt die Aussicht auf die betriebliche Feierlichkeit nicht alle Arbeitnehmer in freudige Erwartung und nicht immer laufen Betriebsfeiern konflikt- bzw. unfallfrei ab. Grund genug, einmal einen nüchternen arbeits-, steuer- und haftungsrechtlichen Blick auf das Thema zu werfen.

Ob gefeiert wird, entscheiden Sie allein!

Auch wenn in der betrieblichen Praxis die jährlichen Sommerfeste oder Weihnachtsfeiern oftmals schon obligatorisch durchgeführt werden: Einen gesetzlichen Anspruch Ihrer Mitarbeiter auf Betriebsfeiern oder -ausflüge gibt es nicht. Als Arbeitgeber können Sie also grundsätzlich frei entscheiden, ob Sie solche Veranstaltungen ausrichten wollen oder eben nicht.

Wann (nicht) alle Mitarbeiter mitfeiern dürfen

Veranstalten Sie eine Betriebsfeier, kann an dieser grundsätzlich jeder betriebsangehörige Arbeitnehmer teilnehmen. Dieses Teilnahmerecht folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser untersagt es Ihnen als Arbeitgeber, einzelne Mitarbeiter ohne sachlichen Grund von der Feier auszuschließen. Allerdings können Sie den Teilnehmerkreis unter folgenden 2 Gesichtspunkten einschränken.

1. Feier für einzelne Abteilungen oder Mitarbeitergruppen:

Gerade in größeren Betrieben ist es möglich, Betriebsfeiern lediglich für einzelne Abteilungen oder Mitarbeitergruppen (z. B. Verwaltung/Produktion) zu veranstalten bzw. separat durchzuführen. Damit beschränken Sie natürlich auch den Teilnehmerkreis von vornherein auf die entsprechenden Mitarbeiter.

2. Absicherung von Not- oder Schichtdiensten:

Ein sachlicher Grund, einzelnen Arbeitnehmern die Teilnahme an der Betriebsfeier zu verweigern, liegt außerdem dann vor, wenn es aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, einen Notdienst einzurichten, oder wenn etwa in Betrieben mit Schichtarbeit die entsprechende Schicht mit Arbeitnehmern besetzt sein muss. In diesen Fällen können Sie als Arbeitgeber kraft Ihres Direktionsrechts entscheiden, welche Mitarbeiter arbeiten müssen, statt an der Betriebsfeier teilzunehmen (§ 106 Gewerbeordnung). Allerdings müssen Sie Ihre Einteilung zur Arbeit nach billigem Ermessen vornehmen. Das bedeutet, dass Sie neben Ihrem Interesse an der Arbeitsleistung während der Betriebsfeier auch die Interessen des eingeteilten Mitarbeiters berücksichtigen müssen. Insbesondere sollten Sie deshalb

- Arbeitnehmer, die nicht an der Betriebsfeier teilnehmen möchten, vorrangig zur Arbeit einteilen, und
- prüfen, ob der feierwillige Mitarbeiter wegen der Einteilung zur Arbeit bereits in der Vergangenheit nicht an Betriebsfeiern teilnehmen konnte.

Keine Teilnahmepflicht: Nur wer möchte, feiert mit

Dem grundsätzlichen Recht Ihrer Mitarbeiter zur Teilnahme an Betriebsfeiern steht jedoch keine Teilnahmepflicht gegenüber. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nämlich jeder Arbeitnehmer frei darüber entscheiden, ob er an einer Betriebsfeier oder einem Betriebsausflug teilnimmt. Auch wenn die betriebliche Veranstaltung aus Ihrer Sicht betrieblichen Zwecken wie Teambuilding oder Mitarbeitermotivation/-belohnung dient, steht sie nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungserbringung.



Meine Empfehlung!

Allerdings bleiben diejenigen Mitarbeiter, die nicht teilnehmen, weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet, soweit die Betriebsfeier während der Arbeitszeit durchgeführt wird. Die mögliche Teilnahme an der betrieblichen Veranstaltung stellt sich zwar rechtlich als Befreiung von der Arbeitspflicht dar, sie gilt jedoch nur für die Arbeitnehmer, die auch tatsächlich an der Betriebsfeier teilnehmen. **Lassen Sie Feiernuffel deshalb arbeiten.** Zur Vermeidung negativer Vorbildwirkungen sollten Sie darauf achten, dass Feiernuffel sich mit ihrem Fernbleiben von der Feier keine bezahlte Freizeit verschaffen, sondern diese Mitarbeiter konsequent zur Arbeit heranziehen.

Feiern während der Arbeitszeit: Sie müssen die Vergütung nicht fortzahlen

Selbst wenn die Betriebsfeier zumindest teilweise während der Arbeitszeit stattfindet, besteht für Sie als Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung, für diese Zeit die Vergütung fortzuzahlen. Denkbar ist es etwa ebenso, dass Sie Ihren Mitarbeitern vorher ausdrücklich mitteilen, dass für die Dauer der Betriebsfeier während der Arbeitszeit lediglich eine unbezahlte Freistellung mit Nacharbeitspflicht gewährt wird.

TIPP



Eine solche unbezahlte Freistellung verringert jedoch regelmäßig den Teilnehmerkreis erheblich. In der betrieblichen Praxis wird deshalb zumeist eine Fortzahlung der Vergütung (hinsichtlich des die betriebliche Arbeitszeit betreffenden Teils der Feier) vereinbart.

Kein Mitspracherecht für Ihren Betriebsrat

Besteht in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat, brauchen Sie diesen bei der Durchführung von Betriebsfeiern grundsätzlich nicht zu beteiligen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht selbst dann nicht, wenn durch die Feier die übliche Arbeitszeit verkürzt oder verlegt wird. Hier entscheiden nämlich nicht einseitig Sie als Arbeitgeber, sondern jeder Mitarbeiter durch seine Teilnahme für sich, ob seine Arbeitszeit verkürzt wird. Das gilt auch, wenn Sie später die durch die Betriebsfeier entfallene Arbeitszeit dem Zeitkonto der jeweiligen Mitarbeiter gutschreiben.

Geselligkeit ist kein Freibrief zum Pöbeln

Auch wenn das Fest in vollem Gange ist, gelten die arbeitsvertraglichen (Neben-)Pflichten. Beleidigen oder belästigen Mitarbeiter, vor allem unter Alkoholeinfluss, Kollegen oder Vorgesetzte, sollten Sie als Arbeitgeber deshalb konsequent einschreiten. Derartiges Fehlverhalten stellt einen gewichtigen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, der Sie grundsätzlich zur Kündigung berechtigt. Doch nicht immer ist eine sofortige Kündigung die richtige Antwort. Als mildere Mittel sind nämlich auch

- ein ermahnendes Gespräch,
- der sofortige Ausschluss von der Betriebsfeier oder
- eine Abmahnung denkbar.

TIPP



Welches Mittel jeweils das richtige ist, hängt stark von den Umständen des Einzelfalls ab. Dabei können vor allem die konkrete Gesprächssituation in geselliger Runde sowie möglicher Alkoholenuss zugunsten Ihres Mitarbeiters zu berücksichtigen sein. Im Zweifelsfall deshalb lieber abmahnen!

Unfallversicherungsschutz für Ihre Feier

Betriebsfeiern, die von Ihnen veranstaltet werden und allen Mitarbeitern offenstehen, unterliegen dem Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Das gilt auch, wenn die Feier außerhalb des Betriebsgeländes, etwa in einer Gaststätte, durchgeführt wird. Dabei stehen alle Tätigkeiten unter Versicherungsschutz, die mit dem Gemeinschaftszweck der Veranstaltung vereinbar sind. Hierzu zählen Tätigkeiten wie Essen, Sport, Spiele und Tanzen. Der Versicherungsschutz deckt zudem den (direkten) Weg von und zur Betriebsfeier ab.

ACHTUNG



Alkoholenuss auf Betriebsfeiern schließt den Versicherungsschutz nicht per se aus. Doch das ist kein Freibrief für trinkfreudige Mitarbeiter: Für Unfälle im Vollrausch oder als alleinige Folge übermäßigen Alkoholenusses

besteht nämlich kein Versicherungsschutz. Auch wenn auf Ihrer Betriebsfeier offiziell Alkohol ausgeschenkt wird, sind Ihre Mitarbeiter für einen maßvollen Konsum selbst verantwortlich! Insbesondere sind Sie als Arbeitgeber nicht verpflichtet, besondere Sicherungsmaßnahmen gegen übermäßigen Alkoholkonsum zu treffen.

Ende der Feier: Setzen Sie klaren Schlusspunkt

Der Versicherungsschutz dauert bis zum Ende der Betriebsfeier. Diese ist (offiziell) beendet, wenn sie von vornherein nur bis zu einer bestimmten Uhrzeit angesetzt war oder von Ihnen für beendet erklärt wird. Das kann ausdrücklich erfolgen, aber auch konkludent, etwa indem Sie als Chef die Feier verlassen oder den Arbeitnehmern mitgeteilt worden ist, dass der Betrieb die Verzehrkosten nur bis zu einem bestimmten Zeitpunkt übernimmt. Weiteres Beisammensein der übrigen Mitarbeiter ist dann ebenso wenig versichert wie sonstige Aktivitäten nach Veranstaltungsende.

Wann Ihr Betriebsfest (nicht) steuerfrei bleibt

Aufwendungen für Ihre Mitarbeiter anlässlich einer Betriebsfeier sind gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Einkommensteuergesetz lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei

1. für bis zu 2 Betriebsfeiern pro Jahr und
2. soweit Sie den Freibetrag von 110 € (inklusive Mehrwertsteuer!) je Mitarbeiter und Feier nicht überschreiten.

Beim Überschreiten der 110 € sind nicht die gesamten Zuwendungen als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusetzen, sondern nur der übersteigende Betrag. Für die Betrachtung des 110-€-Freibetrages sind grundsätzlich sämtliche Ausgaben rund um die Veranstaltung einzubeziehen, also insbesondere

- Speisen, Getränke, Übernachtungs- und Fahrtkosten,
- künstlerische Darbietungen und Eintrittskarten für Veranstaltungen, Geschenke sowie
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z. B. für Räume, Beleuchtung.

ACHTUNG



Der auf Begleitpersonen (z. B. Ehepartner) entfallende Anteil ist bei der Berechnung des 110-€-Freibetrags dem jeweiligen Mitarbeiter als eigener Vorteil zuzurechnen.

Außerdem dürfen Sie bei der Ermittlung der Aufwendungen je Mitarbeiter die Gesamtkosten der Veranstaltung nur auf die bei der Betriebsveranstaltung tatsächlich anwesenden und nicht auf alle angemeldeten Arbeitnehmer aufteilen! Kalkulieren Sie deshalb bestenfalls auch kurzfristige Absagen mit ein. Andernfalls kann es zum Glücksspiel werden, ob der Freibetrag von 110 € überschritten wird oder nicht.



Arbeitnehmer muss Kosten für Detektiveinsatz tragen

Die Überwachung eines Mitarbeiters, gegen den Sie einen Straftatverdacht haben, ist eine heikle Sache. Da liegt es nahe, professionelle Unterstützung, z. B. durch eine Detektei, hinzuzuziehen. Allerdings stellt die Observation durch Detektive einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters dar. Dies sollten Sie daher nur in extremen Fällen und bei hinreichendem Verdacht in Erwägung ziehen. Bestätigt sich der Verdacht, können Sie vom überführten Mitarbeiter auch die Erstattung der Detektivkosten verlangen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit April 2009 bei einem Verkehrsunternehmen im öffentlichen Nahverkehr als Fahrausweisprüfer angestellt. Er war in Vollzeit tätig, wobei die Zeiterfassung über eine mobile App erfolgte. Der Arbeitgeber stellte bei einer Besprechung mit einem beauftragten Sicherheitsunternehmen Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung des Arbeitnehmers fest. Es ergab sich der Verdacht, dass der Mitarbeiter trotz Arbeitszeiterfassung an verschiedenen Tagen ein Fitnessstudio, den Friseur und eine Moschee besucht habe.

Der Arbeitgeber beauftragte daraufhin eine Detektei, den Mitarbeiter an mehreren Tagen zu observieren. Aus dem Abschlussbericht ergab sich, dass der Arbeitnehmer ohne Pauseneintrag mehrfach längere Pausen in Bäckereien und Cafés sowie bei seiner Freundin eingelegt habe. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos wegen Arbeitszeitbetrugs (Tat- und hilfsweise Verdachtskündigung).

Er machte zudem die Erstattung der Kosten der Detektei in Höhe von ca. 21.500 € geltend. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung. Er verweigerte zudem die Erstattung der Detektivkosten, weil diese nicht notwendig gewesen seien und da gegen sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung verstoßen worden sei.



Meine Empfehlung!

Die Erhebung personenbezogener Daten, wie z. B. auch Video- oder Fotoaufnahmen, von Ihren Mitarbeitern ist nur unter ganz engen Voraussetzungen zulässig. Nach der Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz können Sie solche Daten z. B. dann erheben und nutzen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis eine Straftat begangen hat. Das Bundesarbeitsgericht lässt es auch ausreichen, wenn sich der Verdacht auf eine schwerwiegende Pflichtverletzung bezieht.

ACHTUNG



Die Einschaltung eines Detektivs kann daher nicht allein zur Ausforschung erfolgen. Vielmehr muss der Verdacht bereits bei Beauftragung des Detektivs vorliegen. Anderenfalls liegt ein ungerechtfertigter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers vor. Dieser kann dann von Ihnen eine Entschädigung fordern. Bei der Bemessung haben die Gerichte einen Ermessensspielraum. Hierbei wird es insbesondere darauf ankommen, wie intensiv und wie langfristig die unzulässige Überwachung und Dokumentation erfolgt ist. Doch damit nicht genug. Selbst wenn die Überwachung eine Pflichtverletzung oder Straftat des Arbeitnehmers ergeben hat, können bei einer rechtswidrigen Beauftragung des Detektivs die Ergebnisse der Ermittlungen nicht verwertbar sein. Eine etwaige Kündigung können Sie dann darauf nicht stützen. Den Detektiv selbst müssen Sie auch noch bezahlen.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln gab dem Arbeitgeber in vollem Umfang recht. Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund sei wegen des nachgewiesenen Arbeitszeitbetrugs gerechtfertigt. Diesbezüglich seien auch die Erkenntnisse der Detektei durch die Observation des Mitarbeiters verwertbar. Ein Verstoß gegen das Datenschutzrecht oder Grundrechte liege nicht vor.

Der Arbeitnehmer müsse auch die Detektivkosten erstatten. Der Arbeitgeber habe aufgrund des dringenden und konkreten Tatverdachts eine Detektei zur weiteren Aufklärung beauftragen dürfen. Die Höhe und die Zusammensetzung der Kosten und damit des beim Arbeitgeber entstandenen Schadens durch diese Aufwendungen seien vom Arbeitnehmer nicht bestritten worden (LAG Köln, 11.02.2025, Az. 7 Sa 635/23).

Erstattung von Detektivkosten

Bei einer rechtmäßigen Überwachung können Sie die Detektivkosten als Schadensersatz gegenüber Ihrem Mitarbeiter geltend machen. Hierfür bedarf es folgender Voraussetzungen:

1. konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung/eines grob arbeitswidrigen Verhaltens,
2. keine Möglichkeit, den Verdacht auf andere Weise (etwa durch eigene Kontrollmaßnahmen oder ein Mitarbeitergespräch) auszuräumen oder bestätigen zu lassen,
3. der konkrete Verdacht bestand vor Beauftragung des Detektivs,
4. der Verdacht hat sich durch die Detektivüberwachung nachweisbar bestätigt,
5. die entstandenen Kosten sind verhältnismäßig (kein übermäßiger Aufwand an Zeit, Personen und Sachkosten).

„So wählen Sie vergleichbare Mitarbeiter für Sozialauswahl aus“

FRAGE



Sehr geehrter Prof. Boemke,

wir führen ein Unternehmen aus der Branche der Entwicklung für Fahrzeugtechnik. Vor einiger Zeit haben wir beschlossen bzw. beschließen müssen, zwei unserer bisherigen Geschäftsfelder nicht weiter zu betreiben. In diesem Zusammenhang haben wir unter anderem einem dort beschäftigten Ingenieur der Fahrzeugtechnik gekündigt.

Der Ingenieur ging gegen die Kündigung vor. Vor Gericht stellt er sich auf den Standpunkt, wir hätten ihm gegenüber nicht kündigen dürfen. Die Sozialauswahl sei nicht richtig durchgeführt worden.

Richtig ist, dass wir insgesamt 300 Mitarbeiter beschäftigen. Mit dem Ingenieur war unserer Auffassung nach jedoch keiner sonst vergleichbar, weil die Stelle ein Studium im Bereich der Elektrotechnik oder der Informatik erfordert habe.

Wen genau hätten wir denn alles in die Sozialauswahl mit einbeziehen müssen?

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre sehr praxisrelevante Leserfrage, die ich Ihnen gern wie folgt beantworte:

Wenn Sie als Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen aussprechen wollen, müssen Sie unter den infrage kommenden Mitarbeitern zunächst eine Sozialauswahl durchführen (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Das bedeutet, dass Sie im Hinblick auf die miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer ermitteln müssen, wen die Kündigung am wenigsten hart treffen wird. Dabei ist zunächst der Kreis der Arbeitnehmer festzulegen, unter denen die Sozialauswahl stattfindet. Diese Vergleichbarkeit bestimmt sich allein aufgrund von Tatsachen.

Sie liegt vor, wenn Sie einen Arbeitnehmer austauschen können, ohne dass das Arbeitsverhältnis geändert oder eine Änderungskündigung ausgesprochen werden müsste. Können Sie einen zur Kündigung vorgesehenen Mitarbeiter aufgrund Ihres Weisungsrechts auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen und kann der Mitarbeiter die dort anfallenden Tätigkeiten ordnungsgemäß verrichten, so ist der Inhaber dieses Arbeitsplatzes vergleichbar.



ACHTUNG



Die Vergleichbarkeit ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer auf dem anderen Arbeitsplatz zunächst eine kurze Einarbeitungszeit von bis zu 3 Monaten benötigt.

TIPP



Wie das Stellenprofil der anderen Arbeitsplätze ausgestaltet ist, bleibt aber vollständig Ihnen überlassen.

Haben Sie etwa ein bestimmtes Studium oder eine bestimmte Ausbildung zur Voraussetzung gemacht, müssen Sie diese Arbeitsplätze nicht mit einbeziehen, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer nicht über diese Qualifikation verfügt.

So ermitteln Sie die vergleichbaren Mitarbeiter

Anhand der folgenden Anleitung ermitteln Sie die Mitarbeiter, die in die Sozialauswahl einzubeziehen sind:

1. Vergleichbar sind nur Arbeitnehmer. Freie Mitarbeiter können grundsätzlich außen vor bleiben.
2. Einbeziehen müssen Sie nur die Arbeitnehmer des Betriebes; solche anderer Betriebe des Unternehmens bleiben außen vor.
3. Überprüfen Sie für die konkrete Vergleichbarkeit, welchen Mitarbeiter Sie anhand Ihres Weisungsrechts auf welchem Arbeitsplatz einsetzen könnten.

Keine Vergleichbarkeit mit diesen Mitarbeitern

Folgende Arbeitnehmer Ihres Betriebs können Sie von vornherein aus der Sozialauswahl ausklammern, weil sie nicht ordentlich kündbar sind:

- Mitglieder von betriebsverfassungsrechtlichen Organen,
- Leistende des Bundesfreiwilligendienstes,
- Arbeitnehmer im befristeten Arbeitsverhältnis, mit denen eine ordentliche Kündbarkeit während der Befristung nicht ausdrücklich vereinbart ist,
- Arbeitnehmer, denen nur mit behördlicher Erlaubnis gekündigt werden kann, z. B. Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter in Elternzeit oder Schwerbehinderte.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Statusfeststellung durch „Arbeitnehmer“ kann teuer werden

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung für einen freien Mitarbeiter nachträglich eine abhängige Beschäftigung festgestellt, kann es schnell teuer werden. Schließlich fordern die Sozialversicherungsträger dann den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach. Doch auch ohne Betriebsprüfung kann ein Vertragsverhältnis überprüft werden. Auch der „Mitarbeiter“ kann nämlich ein Statusfeststellungsverfahren einleiten. Das kommt vor allem dann vor, wenn er ein Interesse daran hat, als Arbeitnehmer angesehen zu werden.



Der Fall:

Ein Handwerksbetrieb erbrachte hauptsächlich Maurerarbeiten. Für den Betrieb wurde auf Rechnung ein polnischer Staatsangehöriger tätig. Er hatte bei der Gemeinde ein Gewerbe als Raumsanierer, Rollladen- und Jalousiebauer, zur Reinigung von Gebäuden, Räumen und Inventar, als Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Estrichleger und Weiteres angemeldet. Im Nachgang zu einem Unfall auf der Baustelle im März 2011 beantragte der „Selbstständige“ beim Rentenversicherungsträger die Feststellung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Er wollte auf dieser Grundlage die Anerkennung eines Arbeitsunfalls erreichen. Der Rentenversicherungsträger stellte mit Bescheid vom 16.01.2015 das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum von September 2008 bis März 2011 fest. Es bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Nachdem das Widerspruchsverfahren erfolglos verlief, klagte der Handwerksbetrieb. Es spräche mehr für eine selbstständige Tätigkeit als für eine abhängige Beschäftigung.

dann vorliegen, wenn kein Arbeitsverhältnis besteht. Die Sozialgerichte stellen hierbei weniger auf die getroffenen vertraglichen Vereinbarungen, sondern vielmehr auf die tatsächliche Durchführung der Zusammenarbeit ab. Entscheidend für die Prüfung ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit. Hier werden alle Aspekte der Beschäftigung beleuchtet und gewichtet. Von den Gerichten werden folgende Kriterien als Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung herangezogen: auf Dauer angelegte Tätigkeit, Eingliederung in den Betriebsablauf, kein eigener Kapitaleinsatz (keine eigenen Betriebsmittel oder Räume), Tätigkeit im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber, keine eigene Arbeitsorganisation und Marktteilnahme (Werbung), Weisungsabhängigkeit hinsichtlich Zeit, Art und Ort der Arbeit.

TIPP



In Zweifelsfällen sollten Sie selbst ein Statusfeststellungsverfahren einleiten. Dann haben Sie schnell Klarheit und tapen nicht in die Kostenfalle.

§ Das Urteil:

Das Landessozialgericht (LSG) Hessen sah dies anders und gab dem Rentenversicherungsträger recht. Mangels schriftlicher Verträge sei vorliegend allein auf die tatsächlichen Umstände abzustellen. Nach den umfangreichen Ermittlungen und einer Gesamtabwägung spreche mehr für eine abhängige Beschäftigung. Der Arbeitnehmer unterlag bei der Ausübung seiner Tätigkeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und war in den Betrieb eingegliedert. Ein unternehmerisches Risiko habe er nicht getragen. Er habe keine eigenständigen abgrenzbaren Gewerkeleistungen erbracht, sondern sei vielmehr ein Glied der Arbeitskette gewesen. Er habe vornehmlich Hilfsarbeiten ausgeübt. Er habe bis auf einfache Gegenstände wie Hammer und Kelle auch nicht über eine Infrastruktur verfügt, um ein eigenes Gewerbe zu führen (LSG Hessen, 20.02.2025, Az. L 8 BA 4/22).

So läuft das Statusfeststellungsverfahren

- Zuständig ist die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund.
- Den Antrag auf die Statusfeststellung können Sie als Unternehmen/Arbeitgeber stellen oder der Mitarbeiter stellt ihn (§ 7a Abs. 1 SGB IV).
- Die Clearingstelle entscheidet nur noch über den Erwerbsstatus, die Beitragspflichten müssen ggf. anschließend mit den Sozialversicherungsträgern/ der Einzugsstelle geklärt werden.
- Stellen Sie den Antrag innerhalb eines Monats nach Tätigkeitsbeginn, gilt erst der Tag der Bekanntgabe des Bescheids als Beginn des Beschäftigungsverhältnisses (wenn der Beschäftigte dem zustimmt). Das kann erheblich Beiträge sparen.
- Der Antrag kann auch schon vor Aufnahme der Tätigkeit anhand der vorbereiteten Verträge und beabsichtigten Vertragsdurchführung gestellt werden. So können Sie noch rechtzeitig reagieren.
- Parallel zu einem laufenden Feststellungsverfahren kann ein Gutachten über den Erwerbsstatus vergleichbarer Stellen beantragt werden. Bei diesem neuen Gruppenfeststellungsverfahren besteht dann Vertrauensschutz für alle beurteilten Stellen, die innerhalb von 2 Jahren nach Erhalt des Gutachtens (wie beurteilt) besetzt werden.
- Bei Dreieckskonstellationen (z. B. Arbeitnehmerüberlassung oder Werkverträge) können alle 3 Beteiligten eine Feststellung beantragen, dass und zu wem ein Beschäftigungsverhältnis besteht.



Meine Empfehlung!

Ausschlaggebend für die Sozialversicherungspflicht ist die Beschäftigung i. S. v. § 7 Sozialgesetzbuch (SGB) IV. Diese kann auch

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Arbeitsunfähigkeit

Karnevalsbesuch kurz nach Ende der Arbeitsunfähigkeit
erschüttert Beweiswert des AU-Scheins nicht

Arbeitnehmerhaftung

Arbeitnehmer haftet nicht gegenüber Arbeitgeber
für Schaden durch die Arbeit mit einer Schubkarre



Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

>> Das bieten wir Ihnen:

● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>

