

Beratung von Zuverdienst - Firmen

Muster für einen Zuverdienstvertrag

**unterhalb der Schwelle
„geringfügige Beschäftigung“**

Der Mustervertrag und die Anmerkungen sind entwickelt worden von Herrn RA Gürtler, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Der Vertrag wird Interessenten kostenlos zur Verfügung gestellt. Es wird seitens der FAF keine Haftung übernommen.

Berlin, den 2. Dezember 2014

Zuverdienstvertrag

(unzutreffendes / nicht zutreffendes jeweils bei den einzelnen §§ streichen)

Zwischen

der Firma

– im Folgenden „Anbieter“ –

und

Frau/Herrn

– im Folgenden „Teilnehmer/in“ –

wird nachfolgender Vertrag geschlossen:

Präambel

Ein Zuverdienstangebot bietet insbesondere für Menschen mit seelischer oder geistiger Behinderung eine betreute tagesstrukturierende Maßnahme, die einer Verbesserung der beruflichen Teilhabe dient und somit ein Leben in der Gemeinschaft ermöglicht.

Ziel des Zuverdienstangebots ist, Menschen mit stark eingeschränktem Leistungsvermögen zu ermöglichen, sich persönlich zu stabilisieren und den Tages- und Wochenablauf zu strukturieren. Für die Teilnehmer/innen für welche es realistisch erscheint soll das Angebot den Weg in Arbeit und Beschäftigung eröffnen und die Teilnehmer/innen hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit in einem dafür geeigneten arbeitsnahen Umfeld trainieren.

Die dazu notwendigen Maßnahmen sollen in diesem Zuverdienstangebot durchgeführt werden.

Die Konzeption des Zuverdienstangebotes entspricht den Richtlinien _____
_____ ; sie wird
von _____ gefördert.

Der/die Teilnehmer/in erhält
BU- / EU-Rente / Grundsicherung / Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB _____
als Grundsicherung zum Lebensunterhalt.

Der Anbieter ist eine gemeinnützige GmbH / ein gemeinnütziger Verein, deren/dessen Ziel es ist, seelisch behinderten Menschen mit schwerwiegenden psychischen Beeinträchtigungen eine Beschäftigungsgelegenheit zu verschaffen. Dadurch soll insbesondere ihr Zustand so verbessert werden, um am Leben in der Gesellschaft teilzuhaben und den Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen.

§ 1 Beginn der Maßnahme

- (1) Die Maßnahme für den Teilnehmer/in beginnt am _____ in _____.
- (2) Die Teilnahme erfolgt unbefristet / befristet für die Zeit vom _____ bis zum _____.

§ 2 Beschäftigungsumfang

Der Umfang der Beschäftigung beträgt in der Regel zwischen _____ und _____ Stunden in der Woche. Hiervon kann im gegenseitigen Einvernehmen abgewichen werden.

§ 3 Pflichten des Anbieters

(1) Der Anbieter verpflichtet sich, der/dem Teilnehmer/in im Rahmen seiner Konzeption für den Zuverdienst eine solche Beschäftigung zu bieten, die es ihm/ihr ermöglicht, die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen, um damit die Möglichkeit der beruflichen Teilhabe zu verbessern oder um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten bzw. zu fördern.

(2) Dem/der Teilnehmer/in wird durch fachlich und persönlich geeignetes Anleitungs- und Unterstützungspersonal eine Beratung und Begleitung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven gewährleistet. Die regelmäßige Reflexion des beruflichen Entwicklungsstandes, unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen, ist Bestandteil des Angebotes und wird gegenüber der/dem Teilnehmer/in entsprechend dokumentiert.

§ 4 Pflichten des Teilnehmers

Die/der Teilnehmer/in verpflichtet sich, an den vom Anbieter vorgegebenen Zeiten im Betrieb anwesend zu sein, an der angebotenen Maßnahme teilzunehmen und die ihr/ihm gestellten Aufgaben zu erfüllen (Anwesenheitsstunden).

§ 5 Motivationszuwendung

(1) Für die Anwesenheitsstunden erhält die/der Teilnehmer/in eine individuelle Motivationszuwendung, die motivieren und anspornen soll, die Maßnahme weiter durchzuführen und zu beenden. Sofern die/der Teilnehmer/in nicht anwesend ist, kann sie/er eine Motivationszuwendung nicht beanspruchen.

(2) Die Höhe der Motivationszuwendung bemisst sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/des Teilnehmer/in sowie nach weiteren Faktoren: Bei der Bemessung können zum Beispiel neben quantitativen und qualitativen Aspekten der Leistung auch Schmutz- und Lärmbelastung sowie das Lebensalter berücksichtigt werden.

(3) Die Höhe der Motivationszuwendung beträgt: _____ pro _____
/ wird in Anlage 1 zu diesem Vertrag geregelt.

(4) Die Auszahlung der Zuwendung erfolgt: _____
/ wird in Anlage 1 zu diesem Vertrag geregelt.

§ 6 Freistellung von der Maßnahme

Der/Die Teilnehmer/in hat Anspruch auf Freistellung von der Maßnahme. Die Freistellungszeiten sind mit dem Anbieter vor der Freistellung abzustimmen.

§ 7 Krankheit und sonstige Abwesenheit

Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen bedingten Abwesenheit hat die/der Teilnehmer/in den Anbieter unverzüglich bzw. so schnell wie es ihm möglich ist zu informieren.

§ 8 Beendigung

Das Vertragsverhältnis kann mit einer Frist von _____
von beiden Seiten gekündigt werden.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Die/der Teilnehmerin/Teilnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihr/ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Anbieter bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

§ 10 Ausschlussklausel

Ansprüche aus diesem Vertrag müssen von beiden Vertragsparteien spätestens innerhalb von drei Monaten während des Vertragsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.

Ort _____

Datum _____

Anbieter

Teilnehmer/in

Anmerkungen zum Zuverdienstvertrag

(Stand: 20.11.2014)

Vorbemerkungen:

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) kommt es nicht darauf an, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnen, sondern darauf, wie die Vertragsbeziehung nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Der wirkliche Wille ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wird der Vertrag abweichend von den ausdrücklichen Vereinbarungen vollzogen, so ist die tatsächliche Durchführung maßgebend (BAG Urteil vom 26.07.1995 - 5 AZR 21/94; BAG Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass ein Beschäftigter hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt.

Zur Bezeichnung der Parteien

Nach dem BAG ist die Bezeichnung der Vertragsparteien nicht maßgebend für die Einordnung, ob es sich bei dem Vertragsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handelt. Dennoch kann die Bezeichnung der Vertragspartner ein Indiz sein, wie die Parteien das Vertragsverhältnis einordnen wollten.

Zur Präambel:

Die Beschreibung des Zwecks des Zuverdienstverhältnisses hat zwar keinen unmittelbaren Regelungscharakter. Jedoch kann diese zur Bestimmung des Vertragstyps die Präambel herangezogen werden. Hier können die Maßnahmenträger ihr Konzept oder weitere Ziele über den vorgegebenen Mustertext hinaus beschreiben.

Zu § 1 Beginn der Maßnahme

Der Begriff „Zuverdienst“ ist gesetzlich nicht definiert, er hat sich im Sprachgebrauch der psychiatrischen bzw. therapeutischen Versorgung etabliert und beschreibt eine Form der Beschäftigung psychisch behinderter Menschen. Bei den Beschäftigten der Zuverdienst Arbeitsplätze handelt es sich um Menschen mit einer seelischen, körperlichen, geistigen oder Mehrfachbehinderung gemäß § 2 SGB IX. Der Zuverdienstvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag in dem Dienstleistungen ausgetauscht werden (Dienstvertrag). Die Betreuungsleistung wird in der Regel von dem Maßnahmeträger (Anbieter) erbracht. Der Zuverdienstvertrag ist grundsätzlich kein Arbeitsvertrag, selbst er einige arbeitsrechtliche Elemente aufweist. Der Zweck des Zuverdienstvertrag ist es Menschen, die sich in einem solchen Zuverdienst befinden, zu befähigen künftig an der Gesellschaft teilzuhaben.

Zu § 2 Beschäftigungsumfang

Die zeitliche Beschäftigungsdauer in der Woche beurteilt sich nach der dem Zuverdienstkonzept o.ä. Eine Überforderung ist zu vermeiden. Nach den Förderungs-Richtlinien der Bezirke in Bayern muss der Beschäftigungsumfang in der Regel unter 15 Stunden liegen. In einigen Bezirken darf der Beschäftigungsumfang nicht mehr als 14 Stunden in der Woche betragen (z. B. Oberpfalz). Sofern die persönliche Situation des Teilnehmer/s dies erfordert, oder wenn der Anbieter keine adäquate Beschäftigung für die/den Teilnehmer/in hat, kann im gegenseitigen Einvernehmen abgewichen werden. Da vertraglich nicht die Schriftform vorgeschrieben wurde und eine gesetzliche Pflicht hierzu nicht vorgeschrieben ist, können die Vertragsparteien von der wöchentlichen Arbeitszeit durch eine einvernehmliche mündlich Absprache abweichen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und zum Nachweis ist zu empfehlen die Schriftform einzuhalten.

Zu § 3 bis 5 Leistungspflichten und Motivationszuwendung

Zwischen den Beschäftigungsträger und den Teilnehmern bestehen Leistungspflichten. Der Beschäftigungsträger ist als Träger eigener sozialer Aufgaben verpflichtet, die Teilnehmer sozialpädagogisch oder anderweitig therapeutisch zu betreuen und ihm eine Motivationszuwendung als Anreiz zu gewähren. Der Teilnehmer nimmt je nach seiner Leistungsfähigkeit an einer Maßnahme teil und ist verpflichtet den Anweisungen des Beschäftigungsträgers Folge zu leisten. Wobei diese beiden Leistungen nicht als Gegenleistung im Sinne einer synallagmatischen Verknüpfung gegenseitiger Verpflichtungen - etwa einem Arbeitsvertrag erbracht werden dürfen. Das bedeutet, der Beschäftigungsträger erbringt die Leistung (Motivationszuwendung und Betreuung) als eigene soziale Aufgabe. Das Engagement des Teilnehmers darf sich in einer Staffelung der Motivationszuwendung oder Arbeitsprämie widerspiegeln.

Die Motivationszuwendung soll nicht dazu dienen, dem Teilnehmer dessen Lebensunterhalt zu decken, sondern ihn anhalten, motivieren und anspornen, die Maßnahme weiter durchzuführen und zu beenden, um ihn dem ersten Arbeitsmarkt oder einer Werkstatt für behinderte Menschen näher zu bringen. Die Motivationszuwendung wird als Anreiz an den Hilfebedürftigen erbracht. Sie sollten nur einen Anreiz zur Selbsthilfe durch Teilnahme an der Maßnahme schaffen und sind deshalb keine "Vergütung". Die Motivationszuwendungen dürfen weder eigennützigen Zwecken (etwa einer Gewinnerzielungsabsicht) dienen, noch eine vertraglich vereinbarte "Gegenleistung" für eine verrichtete Tätigkeit darstellen.

Für die Teilnehmer besteht in der Regel keine Lohnsteuer- und Beitragspflicht (vgl. Ergänzende Hinweise).

Zu § 6 Freistellung von der Teilnahme

Da der Zuverdienstvertrag kein Arbeitsvertrag ist, hat der Teilnehmer keinen unmittelbaren Anspruch auf Erholungsurlaub. Nach allgemeinen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen ist eine Erholung von der Beschäftigung erforderlich. Bei Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II (1-Euro-Job) sind die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt entsprechend anzuwenden. Daher ist auch den Zuverdienstbeschäftigten eine Freistellung von der Teilnahme an der Maßnahme von mindestens 20 Tagen bei einer wöchentlichen Tätigkeit an 5 Tagen aus medizinischer Sicht einzuräumen. Da es für die Zuverdienstbeschäftigten keine gesetzlichen Regelungen bestehen, ist dies vertraglich zu vereinbaren.

Zu § 7 Krankheit/Abwesenheit

Da der Beschäftigungsträger eine gesteigerte Fürsorgepflicht gegenüber den Zuverdienstbeschäftigten hat, ist auch eine Kontrolle über die Abwesenheiten erforderlich. Denn bei Nichterscheinen muss der Beschäftigungsträger ggf. Nachforschungen betreiben, aus welchen Gründen der Teilnehmer nicht zur Beschäftigung erscheinen ist.

Zu § 8 Beendigung

Wenn das Zuverdienstverhältnis kein Arbeitsverhältnis ist, dann sind die Kündigungsfristen nach § 622 BGB nicht einzuhalten. Durch die monatliche Zahlung der Motivationszuwendung und den gegenseitigen Leistungspflichten kann die Kündigungsfrist des § 621 Satz 1 Nr. 3 BGB als Maßstab herangezogen werden. Danach ist eine Kündigung zum Ende eines Monats möglich. Die Kündigung muss in diesem Fall dem Teilnehmer spätestens zum 15. des Monats zugegangen sein.

Zu § 9 Verschwiegenheitspflicht

Die Vereinbarung einer Verschwiegenheitspflicht sollte je nach Betrieb auch bei einem Zuverdienstverhältnis obligatorisch sein.

Zu § 10 Ausschlussklausel

Die Vereinbarung von Ausschlussfristen ist zu empfehlen, da sie den Anbieter vor rückwirkenden Forderungen schützen kann. Eine so genannte zweistufige Ausschlussfrist ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht wirksam.

Ergänzende Hinweise

I. Arbeitsrechtliche Besonderheiten:

Das Bundesarbeitsgericht nimmt an, dass das Rechtsverhältnis zwischen „Ein-Euro-Jobbern“ (im Folgenden: Hilfebedürftige) und der Beschäftigungsstelle (im Folgenden: Dritte) kein Arbeitsverhältnis ist, sondern ein öffentlich-rechtliches Verhältnis das durch Verwaltungsakt hergestellt wird. (BAG Urteil vom 8. November 2006 - 5 AZB 36/06; 14. Januar 1987 - 5 AZR 166/85 - EzA BGB § 611 Faktisches Arbeitsverhältnis Nr. 1; 14. Dezember 1988 - 5 AZR 661/86 -, - 5 AZR 759/87 -, - 5 AZR 760/87). Denn solche Arbeitsgelegenheiten sind durch Vorschriften des öffentlichen Rechts geprägt. § 16 Abs. 3 Satz 2, 2. Hs. SGB II bestimmt ausdrücklich, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Deshalb sind für Rechtsstreitigkeiten hieraus nicht die Arbeitsgerichte, sondern die Sozialgerichte zuständig (LSG Rheinland-Pfalz 12. September 2005 - L 3 Er 79/05 - FEVS 57, 232). Die Zahlung der Mehraufwandsentschädigung schuldet der Grundsicherungsträger nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Dieser Träger ist auch dann Schuldner des Anspruchs, wenn ein privater Dritter, der die Eingliederungsleistung in Form der Arbeitsgelegenheit erbringt, mit der Auszahlung beauftragt wird (Eicher in Eicher/Spellbrink SGB II § 16 Rn. 239, 242; vgl. auch Schumacher in Oestreicher SGB XII/SGB II Stand Juni 2006 § 16 SGB II Rn. 85). Die Erklärung, die ausdrücklich eine Maßnahme des öffentlichen Rechts zum Gegenstand hat, kann nicht in eine auf die Begründung eines privatrechtlichen Rechtsverhältnisses gerichtete Erklärung umgedeutet werden (vgl. Senat 14. Dezember 1988 - 5 AZR 661/86 -, - 5 AZR 759/87 -, - 5 AZR 760/87 - jeweils I 4 b der Gründe). Der Sinn des Ausschlusses eines Arbeitsverhältnisses in § 16d Abs. 7 SGB II besteht darin, ein zivilrechtliches Vertragsverhältnis überhaupt auszuschließen. Dies wird durch die Gesetzesmaterialien bestätigt. Hiernach verrichtet der Hilfebedürftige in einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung seine Arbeit in einem Sozialrechtsverhältnis (BT-Drucks. 15/1749 S. 32). Der private Leistungserbringer und der Hilfebedürftige begründen kein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis (so aber für bestimmte Fallgruppen: Eicher in Eicher/Spellbrink SGB II § 16 Rn. 239, 241; Niewald in LPK-SGB II § 16 Rn. 25), denn es fehlt an dem Abschluss eines dem Zivilrecht unterliegenden Vertrags. Eine gerichtliche Entscheidung zu den sogenannten Zuverdienstverträgen ist bisher nicht veröffentlicht.

II. Sozialversicherungsrechtlich Besonderheiten:

Maßgebend für die Beurteilung einer Arbeitnehmereigenschaft und damit für ein Arbeitsverhältnis ist der Begriff der „Beschäftigung“ gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV. Das ist in der Regel die „nichtselbständige Arbeit“, insbesondere das Arbeitsverhältnis. Die Sozialversicherungsträger sind an die rechtliche Beurteilung der Arbeitsgerichte und Finanzbehörden nicht gebunden (BSG Urteil vom 30.11.1978 – 12 RK 33/76). Bei den Zuverdienstverträgen kommt es für die Beurteilung eines sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht darauf an, ob die Personen stationär oder ambulanz behandelt werden müssen, sondern dass überhaupt eine nicht unerhebliche sozialpädagogische oder anderweitige therapeutische Betreuung bzw. Behandlung indiziert ist, wobei eine variable Arbeitsprämie oder individuelle Motivationszuwendung unschädlich ist.

III. Steuerrechtliche Besonderheiten:

Das Entgelt, das Beschäftigte für die von ihnen verrichteten Arbeiten im Rahmen von sozialtherapeutischen Maßnahmen erhalten, ist dann steuerpflichtiger Arbeitslohn, wenn nach dem Gesamtbild der Verhältnisse von einem Dienstverhältnis auszugehen ist. Ein Dienstverhältnis in diesem Sinne ist gemäß § 1 Abs. 2 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) gegeben, wenn der Beschäftigte seine Arbeitskraft schuldet.

Dies ist der Fall, wenn die tätigen Personen in der Betätigung ihres geschäftlichen Willen unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisung zu folgen verpflichtet ist. Dementsprechend kann beispielsweise das Entgelt, das ein Behinderter in einem Berufsförderungswerk erhält, steuerpflichtiger Arbeitslohn sein, wenn die Höhe der Bezüge von der Tätigkeit abhängt. Entsprechendes gilt, wenn in einer sog. beschützenden Werkstatt mehr als die aus therapeutischen Gründen gewährte Grundvergütung gezahlt wird.

Andererseits liegt regelmäßig kein Dienstverhältnis vor, wenn die Beschäftigung überwiegend der Rehabilitation (d.h. hauptsächlich therapeutischen und sozialen Zwecken) dient und die Erzielung eines produktiven Arbeitsergebnisses nachrangig ist. Hiervon kann gewöhnlich ausgegangen werden, wenn lediglich die Anwesenheit des Tätigen geringfügig belohnt werden soll und die Höhe der Vergütung durch die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung nicht beeinflusst wird.

IV. Möglichkeiten der Einholung von verbindlichen Auskünften

Zur Erlangung individueller Rechtssicherheit seitens des Anbieters der Maßnahmen gibt es die Möglichkeit, entweder von der gesetzlichen Krankenversicherung des betroffenen Maßnahmeteilnehmers eine schriftliche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen zu lassen, oder ein sogenanntes Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung einzuleiten. Die höhere Rechtssicherheit bietet das Statusfeststellungsverfahren bei der DRV. Denn hier muss der Betriebsprüfer die Entscheidung über den Status in einer etwaigen Betriebsprüfung anerkennen, selbst wenn er eine andere Auffassung hat.

Des Weiteren wäre es für die Zuverdienstfirma möglich, bei dem Betriebsstättenfinanzamt eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG stellen. Das Betriebsstättenfinanzamt hat dann darüber Auskunft zu geben, ob und inwieweit im dargestellten Fall die Zahlungen an den Zuverdiener lohnsteuerpflichtig sind. Auch hier muss der Prüfer in einer Lohnsteueraußenprüfung die Entscheidung des Betriebsstättenfinanzamtes anerkennen.

Es ist zu empfehlen, das Vorgehen mit dem Steuerberater des Zuverdienstanbieters abzustimmen.