▶ Sozialversicherungspflicht

Musiklehrer an Musikschule versicherungspflichtig beschäftigt

Vertragliche Vorgaben und Rahmenlehrpläne bestimmen Tätigkeit

| Ein Gitarrenlehrer an einer städtischen Musikschule ist in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig. Denn der Gitarrenlehrer ist in die Arbeitsorganisation der Musikschule eingegliedert, in erheblichem Umfang vertraglichen Vorgaben unterworfen und durch Rahmenlehrpläne gebunden (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 6.7.2016, Az. L 8 R 761/14, Abruf-Nr. 187135). |

▶ Mindestlohn

Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten

Bereitschaftsdienst kann mit dem Grundgehalt vergütet werden

| Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit rechnen zwar auch Bereitschaftszeiten. Das BAG hat aber klar gemacht, dass Bereitschaftsdienst nicht gesondert zu vergüten ist, sondern mit dem Grundgehalt abgegolten ist, solange dieses rechnerisch den Mindestlohn abdeckt. |

Geklagt hatte ein Rettungsassistent, der durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beschäftigt war (Bruttomonatsgehalt: 2.680,31 Euro nebst Zulagen). Das BAG bestätigte zwar, dass Bereitschaftszeit vergütungspflichtige Arbeitszeit ist (BAG, Urteil vom 19.11.2014, Az. AZR 1101/12, Abruf-Nr. 143592) und mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Der Anspruch hierauf sei aber mit dem Grundgehalt erfüllt: Bei maximal 228 Arbeitsstunden, die der Rettungsassistenz mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten in einem Monat tatsächlich leisten kann, übersteigt die gezahlte Monatsvergütung sogar den Mindestlohn (228 Stunden zu 8,50 Euro = 1.938 Euro). Ein Anspruch auf weitere Vergütung bestehe nicht (BAG, Urteil vom 29.6.2016, Az. 5 AZR 716/15, Abruf-Nr. 187097).

PRAXISHINWEIS | Die Vergütung von Bereitschaftszeiten mit dem Grundlohn ist nicht nur für Berufe in der Gesundheitsbranche, sondern z. B. auch in der Taxi- und Botenbranche sowie der Ver- und Entsorgungswirtschaft von Bedeutung.

SIEHE AUCH
Beitrag auf Seite 141 in dieser Ausgabe

▶ Arbeitnehmerüberlassung

Als „Werkvertrag“ bezeichnete Arbeitnehmerüberlassung

Kein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer

| Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher kein Arbeitsverhältnis zustande. Das gilt nach Ansicht des BAG selbst dann, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers als Werkvertrag und nicht als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet worden ist (BAG, Urteil vom 12.7.2016, Az. 9 AZR 352/15, Abruf-Nr. 187484). |

↘ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Neue Regeln bei der Arbeitnehmerüberlassung: Das müssen Arbeitgeber beachten!“, LGP 4/2012, Seite 68 → Abruf-Nr. 32576730

ARCHIV
Ausgabe 4 | 2012 Seite 68-72