

Hinweise für die Beschäftigung von Einzelpersonen im Rahmen des „Ganztagsprogramms nach Maß“

- **Ziffer 2.5 der „Richtlinie für ganztägig arbeitende Schulen in Hessen nach §15 Hessisches Schulgesetz“ vom 01. August 2004 legt fest, dass die Schulträger die den Schulen zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel verwalten.** Auf Antrag der Schule gegenüber dem Schulträger kann dies auch ein Trägerverein übernehmen.
- Wegen der fehlenden rechtlichen Eigenständigkeit der Schulen können die **Schulleiter** nicht eigenverantwortlich **Verträge mit Dritten** im Rahmen des „Ganztagsprogramms nach Maß“ schließen, sondern diese Verträge müssen **im Namen des Schulträgers** bzw. des Fördervereins abgeschlossen werden. Vertragspartner wird der Schulträger oder gegebenenfalls der Förderverein, nicht aber die Schule, bzw. der oder die Schulleiter/-in.
- Der Schulträger muss den jeweiligen **Schulleiter bevollmächtigen**, diese Verträge im Namen des Schulträgers abzuschließen.
- Über die inhaltliche **Ausgestaltung** der Verträge muss vor Abschluss des Vertrages **Einvernehmen** zwischen dem Schulleiter oder der Schulleiterin und dem Schulträger hergestellt werden.

Vertragliche Gestaltung

1. Honorarvertrag:

- Ein Honorarvertrag (freie Mitarbeit) hat den Vorteil, dass **arbeitsrechtliche** Bestimmungen und die Pflichten zur Abführung von **Sozialversicherungsbeiträgen** durch den Schulträger **keine Anwendung** finden. Allerdings löst die Beschäftigung von **Erziehern** und **Künstlern** auch bei selbständiger Tätigkeit (freie Mitarbeit) eine **Rentenversicherungspflicht** aus (§ 2 Nr. 1 und Nr.5 Sozialgesetzbuch VI). Für die **Abführung** dieser Beiträge wäre grundsätzlich die **Honorarkraft** zuständig.
- Die Honorarkraft muss ihre Vergütung im Rahmen der **Einkommensteuererklärung** dem Finanzamt mitteilen.

Die **Abgrenzung**, ob eine bestimmte Tätigkeit im Rahmen einer **abhängigen Beschäftigung** (d.h. als Arbeitnehmer) oder im Rahmen einer **freien Mitarbeit** ausgeübt wird, ergibt sich vor allem aus dem Gesamtbild der **tatsächlichen Ausgestaltung** des Tätigkeitsverhältnisses. Für die statusrechtliche Abgrenzung zwischen einem Honorarvertrag und einem Arbeitsvertrag kommt es in jedem Einzelfall auf die **tatsächliche Ausgestaltung** anhand der nachfolgend aufgeführten Kriterien an.

Ist die Person danach stärker in den Schulbetrieb eingebunden und dadurch auch in einem stärkeren Maß vom Unterrichtsträger abhängig, liegt in aller Regel ein Arbeitsverhältnis vor. Als „Faustregel“ gilt also: Je mehr die Tätigkeit mit der einer Lehrkraft vergleichbar ist, umso eher handelt es sich um eine Arbeitnehmertätigkeit, für die ein Arbeitsvertrag abzuschließen ist.

- **Kriterien für die Abgrenzung** sind:
 - Der Beschäftigungsumfang, (Bsp: nur im geringen Umfang: eher Honorarkraft, bei höherer Stundenzahl pro Woche eher Arbeitsverhältnis)
 - Die Frage, ob und wie intensiv die Person in den Lehrkörper und den Lehrbetrieb der Schule integriert ist, (keine oder geringe Einbindung: Honorarkraft, intensivere Einbindung, z. B. bei Förderunterricht, HA-Betreuung, Teilnahme an Konferenzen, Mitwirkung bei der Vergabe von Lehrmitteln.: eher Arbeitsverhältnis)
 - in welchem Umfang sie den **Inhalt** ihrer Tätigkeit bestimmen bzw. mitgestalten kann, (z.B. Theater-AG mit freier Wahl des Stückes, freizeitorientierte Sport-AG sind eher frei gestaltbar, dagegen: Mathematik-Vertiefung Klasse 8 eher durch die Lehrpläne vorgegeben)
 - inwieweit die Person Vorgaben zur Art und Weise der **Durchführung** ihres Angebots erhält (Besteht die Pflicht zur methodischen und didaktischen Ausgestaltung anhand eines Lehrplans oder zur Durchführung von Leistungskontrollen? Dies würde für eine Einordnung als Arbeitsverhältnis sprechen),
 - inwiefern die Honorarkraft ihre **Arbeitszeit** mitgestalten kann (z. B. wird die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wie auch im Hinblick auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Wünsche und Vorstellungen der Honorarkraft vertraglich frei vereinbart oder kann der Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten vertraglich vereinbarten zeitlichen Rahmens über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verfügen?),
 - ob und wie sie die **sonstigen Umstände** ihrer Dienstleistung mitgestalten kann und
 - und inwieweit sie von der Schule einseitig zu **Nebenarbeiten** herangezogen werden kann (Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Schulkonferenzen, Dienstbesprechungen, Pausenaufsicht).

2. Arbeitsvertrag:

- Ergeben die oben aufgeführten Abgrenzungskriterien, dass die Person im Rahmen eines **Arbeitsverhältnisses** tätig wird, so muss der Schulleiter wegen der **arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung** dieses Arbeitsvertrages in jedem Fall Rücksprache mit dem **Schulträger** halten.
- Besonderheiten gelten für sog. **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse** i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuchs.
 - Eine solche Beschäftigung, auch „Minijob“ genannt, liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt (einschließlich Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) regelmäßig im Monat nicht **400 €** übersteigt. Die Arbeitsentgelte **mehrerer Minijobs werden zusammengerechnet** und dürfen in ihrer Summe 400 € nicht übersteigen.
 - Arbeitnehmer, die bereits eine versicherungspflichtige **Hauptbeschäftigung** nachgehen, können daneben **nur einen** sozialversicherungsfreien **400 € Minijob** ausüben.
 - Der **Arbeitgeber** hat für den 400 € Minijob pauschale **Beiträge** zur Kran-

ken- und Rentenversicherung in Höhe von insgesamt **23 Prozent** zu zahlen (11 Prozent für die Kranken- und 12 Prozent für die Rentenversicherung). Der Arbeitnehmer muss keine Sozialversicherungsbeiträge für den Minijob bezahlen.

- Zahlt der Arbeitgeber pauschale **Beiträge zur Rentenversicherung** und verzichtet er auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte, kann er eine pauschale **Lohnsteuer** in Höhe von **2 Prozent** des Arbeitsentgelts an die Minijobzentrale entrichten.
- Hat der Arbeitgeber **keine** pauschalen Beiträge zur **Rentenversicherung** zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von **20 Prozent** des Arbeitsentgelts an das Betriebsstättenfinanzamt erheben. Hinzu kommen der **Solidarzuschlag** in Höhe von 5,5 Prozent und die **Kirchensteuer** in Höhe von 7 Prozent auf die Lohnsteuer. Bei einem sog. 400 € Minijob handelt es sich um ein **Arbeitsverhältnis**, für das die Bestimmungen des **Arbeitsrechts** wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgewährung, Feiertagszahlung und Kündigungsbestimmungen gelten.
- Weitere Informationen und eine ausführliche Broschüre können von der Minijobzentrale angefordert werden: www.minijob-zentrale.de

3. Werkvertrag:

- Der Werkvertrag kommt nur dann in Betracht, wenn der Auftragnehmer zur Herbeiführung eines bestimmten **Arbeitsergebnisses** verpflichtet ist, welches vertraglich exakt beschrieben werden muss, (z.B. Erstellung eines Computerprogramms, Aufspielung bestimmter Programme auf die Schul-PC`s, Autoren- oder Dichterlesung, Vortrag, Moderation bei einer Fortbildung).
- Die **Höhe der Honorars** spielt für den Werkvertrag **keine** Rolle.
- **Sozialversicherungsbeiträge und Steuern** sind vom Auftraggeber (Schulträger bzw. Trägerverein) **nicht** zu entrichten.
- Bei der Erstellung geistiger Werke kann die Frage des Urheberrechtsschutzes eine Rolle spielen.

Unfallversicherungsschutz

Im Fall von **Arbeitsverträgen** (s. o.) ist der Arbeitgeber für die Sicherung den Unfall-schutzes während der Arbeitszeit über seine Berufsgenossenschaft verantwortlich. Schulträger oder Trägervereine müssen ihre Mitarbeiter daher dort anmelden und die fälligen Beiträge abführen.

Sofern kein Arbeitsverhältnis vorliegt, muss der/die Beschäftigte selbst für die Absicherung über eine private Unfallversicherung sorgen.

Die vorstehenden Hinweise stellen nur die **allgemeinen Grundsätze** der arbeits-, sozials- und steuerrechtlichen Behandlung von Verträgen mit Einzelpersonen im Rahmen des „Ganztagsprogramms nach Maß“ dar. In jedem **Einzelfall** sind die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen zu prüfen und es ist gegebenenfalls über den Schulträger der Rat des zuständigen Sozialversicherungsträgers oder des Finanzamtes einzuholen.