

I GEHALTSRICHTLINIEN

Stand 01.10.2022



DSSV-GEHALTSRICHTLINIEN

GEHALTSRICHTLINIE	4
AUSBILDUNGSVERGÜTUNG	4
AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IM DUALEN STUDIENSYSTEM	4
GEHALTSEINSTUFUNG	5
AUSHILFEN/GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE BIS 520,- Euro	6
HONORAREMPFEHLUNGEN FÜR FREIBERUFLER/FREIE MITARBEITER	7
MINDESTLOHN/MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG	8
ARBEITSVERTRÄGE	8
ARBEITSZEIT	9
URLAUBSTAGE	10
PROBEZEIT	10
WEIHNACHTS- UND URLAUBSGELD	10
KÜNDIGUNGSFRISTEN	11
PFLICHTVERSICHERUNG BEI DER BERUFSGENOSSENSCHAFT	12
WEITERE HINWEISE ZUM DUALEN STUDIENSYSTEM	13
MINIJOBRENTE UND DIREKTVERSICHERUNG	14



VORWORT

Der DSSV wurde im Jahr 1984 gegründet und ist Europas größter Arbeitgeberverband für die Fitness-Wirtschaft. Er zählt zu den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, ist Mitglied in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und über die Arbeitgebervereinigung BusinessEurope in Brüssel auf EU-Ebene vertreten. Es ist das Ziel des DSSV, die Interessen einer Branche, die 9.492 Fitness- und Gesundheits-Anlagen und ein Umsatzvolumen von 2,23 Mrd. Euro zählt, zu vertreten.

Als Sozialpartner wird der DSSV für Regulierungen in den Bereichen Sozial- und Tarifpolitik sowie Berufsbildung und sonstige Regelungen herangezogen. Im Rahmen dieser Tätigkeit veröffentlicht der DSSV seit fast 20 Jahren Gehaltsempfehlungen für Mitarbeiter in Fitness- und Gesundheits-Anlagen. Diese werden nicht nur von den Mitgliedsbetrieben als Grundlage für die Gehaltsfestlegungen genutzt, sondern auch von öffentlichen Institutionen wie z.B. Industrie- und Handelskammern zu Grunde gelegt, wenn es um die Festlegung von Ausbildungsgehältern oder um Sachverständigenbewertungen geht. Die aktuellen Gehaltsempfehlungen wurden unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohnentwicklung in Deutschland angepasst.

www.dssv.de

GEHALTSRICHTLINIEN

Die tatsächliche Höhe der Vergütung richtet sich nicht ausschließlich nach der Qualifikation. Maßgeblich ist in der Regel die Tätigkeit, die ausgeführt wird. Zusätzlich können weitere Faktoren wie Berufserfahrung oder Firmenzugehörigkeit eine Rolle spielen. Außerdem variieren Gehälter regional bzw. zwischen Stadt und Land.

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) schreibt vor, dass ein flächendeckender Mindestlohn von derzeit 12,00 Euro brutto je Zeitstunde (01.10.2022) gezahlt werden muss. Darüber hinaus gibt es in der Fitnessbranche keinen Tarifvertrag. Daher handelt es sich bei den hier aufgeführten Löhnen bzw. Gehältern um Richtwerte, von denen auch abgewichen werden kann. Der gesetzliche Mindestlohn muss bei einer Überstundenvereinbarung im Arbeitsvertrag immer mit berücksichtigt werden. Für Geschäftsführer schließen Sie bitte eine individuelle Vereinbarung, abhängig von Qualifikation und Erfahrung, ab. Orientieren können Sie sich an den Stufen 6 und 7. Darüber hinaus sollte eine Zusatzprämie gezahlt werden.

AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Sport- und Fitnesskaufmann/-frau; Sportfachmann/-frau

Erstausbildung	bis 31.12.2022	ab 01.01.2023
1. Ausbildungsjahr	600,- Euro	620,- Euro
2. Ausbildungsjahr	700,- Euro	732,- Euro
3. Ausbildungsjahr	800,- Euro	837,- Euro

AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IM DUALEN STUDIENSYSTEM*

Die Gehaltsempfehlungen beinhalten keine Studiengebühren

2022/2023

1. Semester/2. Semester	400,- Euro
3. Semester/4. Semester	500,- Euro
5. Semester/6. Semester	600,- Euro
7. Semester	700,- Euro

*Die Vergütung bezieht sich ab 2018 auf eine 32–35 Stunden-Woche.

HINWEIS

Studiengebühren sind i.d.R. kein geldwerter Vorteil. Weitere Hinweise unter www.dhfp.de/ausbildungsbetriebe

GEHALTSEINSTUFUNG

Alle Angaben in brutto

Stufe 1	kein Abschluss/keine Qualifikation Zugang zu ungelerten Beschäftigungen	ab 2.079,- Euro
Stufe 2	Grundlagen-/Basisqualifikation z. B. Fitnesstrainer/in-B-Lizenz	ab 2.150,- Euro
Stufe 3	Aufbauqualifikation, Basisqualifikation plus Fortbildung z. B. Gesundheitstrainer/in, Cardiotrainer/in	ab 2.290,- Euro
Stufe 4	Profiquifikation oder Berufsausbildung z. B. Lehrer/in für Fitness, Lehrer/in für Prävention und Gesundheitsförderung, Ausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann IHK	ab 2.490,- Euro
Stufe 5	Fachwirte/Meisterqualifikation z. B. Fitnessfachwirt/in, Fachwirt/in für Prävention und Gesundheitsförderung bspw. der BSA-Akademie	ab 2.590,- Euro
Stufe 6a	Fachwirte/Meisterqualifikation IHK z. B. Fitnessfachwirt/in IHK	ab 2.750,- Euro
Stufe 6b*	Bachelor-Abschluss oder Diplom-Abschluss (FH oder Berufsakademie) z. B. Bachelor of Arts Fitnesstraining, Bachelor of Arts Fitnessökonomie, Bachelor of Arts Gesundheitsmanagement bspw. der DHfPG	ab 2.980,- Euro
Stufe 7	Master, Diplom (Uni), Magister z. B. Master of Arts Prävention und Gesundheitsmanagement	ab 3.290,- Euro
Stufe 8**	Promotion	

*Ergänzung zur Stufe 6b – Absolventen des dualen Studiensystems der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG) schließen ihr Studium mit einer dreieinhalbjährigen Berufserfahrung ab.

**Auf die Darstellung der Gehaltsempfehlungen für die Stufe 8 wurde an dieser Stelle verzichtet. Sollte in Ihrem Studio jemand tätig sein, der die Voraussetzung der Stufe 8 erfüllt, helfen wir Ihnen gerne weiter.

AUSHILFEN/GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE BIS 520,- Euro

Definition Aushilfe

Von einer Aushilfe im Sinne des Arbeitsrechts spricht man, wenn ein/e Arbeitnehmer/in von Anfang an zu dem Zweck eingestellt wird, einen vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften abzudecken, der durch einen zusätzlichen Anfall von Arbeit oder den Ausfall von Stammkräften entstanden ist (BAG v. 25.11.1992 AP Nr. 150 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag). Die Einstellung zur Aushilfe kann befristet werden.

Definition geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung ist eine Beschäftigung, die bestimmte gesetzlich festgelegte Grenzen nicht überschreiten darf. Dabei darf das regelmäßige Arbeitsentgelt 520,- Euro nicht übersteigen. Mehrere geringfügige Beschäftigungen sind immer nur dann gestattet, sofern keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht! In dem Fall darf es nur eine geringfügige Beschäftigung geben bis max. 520,- Euro monatlich. Aufgrund des aktuell geltenden Mindestlohns in Höhe von 12,00 Euro darf der Minijobber maximal 43,33 Stunden im Monat arbeiten, um die Grenze von 520,- Euro nicht zu überschreiten.

Wichtig: Aufzeichnungspflicht

Arbeitgeber sind seit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 01.01.2015 verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Neben dem Mindestlohn selbst regelt das MiLoG in § 17 Abs. 1 MiLoG nämlich die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit eines Mitarbeiters in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis und bei einer kurzfristigen Beschäftigung aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungspflicht bezieht sich auf Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters (einschließlich der Pausen). Diese Daten sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorzuhalten. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber weiterhin seiner Aufzeichnungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nachkommen, d. h. die Arbeitszeit aufzeichnen muss, die werktäglich die 8-Stunden-Grenze überschreitet oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wird. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, die Aufzeichnungspflicht auf seine Beschäftigten zu delegieren.

Stundenlohn-Tabelle (Mindestlohn)

Stundenlohn für Thekenpersonal	12,00 Euro
Stundenlohn für Reinigungskräfte	12,00 Euro

HINWEIS

Aushilfen und geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und kann auch im Arbeitsvertrag nicht nach unten abweichend verringert werden.

Berechnung: Gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch bei einer 6-Tage-Woche = 24 Urlaubstage pro Jahr. Arbeitet ein Mitarbeiter an weniger Tagen in der Woche, berechnet sich der Urlaubsanspruch wie folgt: 5-Tage-Woche = 20 Arbeitstage Urlaub; 4-Tage-Woche = 16 Arbeitstage Urlaub; 3-Tage-Woche = 12 Arbeitstage Urlaub; 2-Tage-Woche = 8 Arbeitstage Urlaub; 1-Tag pro Woche = 4 Arbeitstage Urlaub.

Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden an einem Arbeitstag geleistet werden.

Für die Berechnung bei variierenden Arbeitstagen steht Ihnen unsere Hotline unter Telefon: 040 - 766 24 00 zur Verfügung.

HONORAREMPFEHLUNGEN FÜR FREIBERUFLER/ FREIE MITARBEITER

Fachpersonal im Gruppentrainingsbereich

Lehrer/A-Lizenz	17,70 bis 36,40 Euro je Unterrichtsstunde
B-Lizenz	15,60 bis 26,00 Euro je Unterrichtsstunde

Fachpersonal im Fitnessbereich

Lehrer/A-Lizenz	13,50 bis 16,60 Euro je Unterrichtsstunde
B-Lizenz	12,00 bis 14,60 Euro je Unterrichtsstunde

Fachpersonal im Gesundheitsbereich

A-Lizenz	17,70 bis 26,00 Euro je Unterrichtsstunde
----------	---

WICHTIG! Statusprüfung

Vor der Zusammenarbeit mit „freien Mitarbeitern“ ist zu empfehlen, die Voraussetzungen für ein solches Mitarbeiterverhältnis genau zu überprüfen. Bei „Deutsche Rentenversicherung Bund“ können sowohl der Studioinhaber als auch der Trainer eine „Statusprüfung“ beantragen, um die sozialversicherungspflichtige Einordnung der Tätigkeit festzustellen.

Folgen der Nichtbeachtung können sein:

- Verstoß gegen zahlreiche Arbeitnehmerschutzvorschriften
- Haftung wegen nicht abgeführter Steuern
- Geltendmachung des Vorsteuerabzugs
- Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge

Beachten Sie:

Freiberufliche Fitness- und Aerobic-Trainer können nach § 2 Satz 1 SGB VI rentenversicherungspflichtig sein. Diese Beiträge hat der Freiberufler abzuführen. Die Deutsche Rentenversicherung kann bis zu 4 Jahre Rentenversicherungsbeiträge nachfordern.

Haftpflichtversicherung für freiberufliche Trainer:

Studioinhaber sollten sich von den freiberuflichen Trainern einmal jährlich belegen lassen, dass diese eine eigene Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen haben. Ist dies nicht der Fall, könnten Haftungsansprüche gegen den Trainer an den Studioinhaber weitergegeben werden!

MINDESTLOHN

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) schreibt seit dem 1. Januar 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn je Zeitstunde vor. Dieser liegt ab dem 01.10.2022 bei 12,00 EUR. Darüber hinausgehend gibt es in der Fitnessbranche keinen Tarifvertrag. Mehr Informationen zum Mindestlohn finden Sie im „Leitfaden zum Mindestlohn“ auf www.dssv.de.

Auch für Auszubildende gilt seit dem 01.01.2020 ein Mindestlohn. §17 BiBG schreibt vor, dass für Ausbildungsverhältnisse (kein duales Studium!) 2022 eine Mindestausbildungsvergütung von 585 EUR im ersten Lehrjahr zu zahlen ist. Ab 2024 wird die Höhe der Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr jeweils im November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben, sie wird jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst. Entwicklung der Ausbildungsvergütung:

- Ausbildungsbeginn 2020 1. Jahr = 515 EUR, 2. Jahr = 607 EUR, 3. Jahr = 695 EUR
- Ausbildungsbeginn 2021 1. Jahr = 550 EUR, 2. Jahr = 649 EUR, 3. Jahr = 742 EUR
- Ausbildungsbeginn 2022 1. Jahr = 585 EUR, 2. Jahr = 690 EUR, 3. Jahr = 790 EUR
- Ausbildungsbeginn 2023 1. Jahr = 620 EUR, 2. Jahr = 732 EUR, 3. Jahr = 837 EUR

Die gesetzlichen Regelungen zur Mindestvergütung von Auszubildenden werden im Berufsbildungsgesetz (BBiG) niedergeschrieben. Das BBiG gilt nicht für dual Studierende (Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 3, Absatz 2, Punkt 1).

Somit bleibt der Mindestlohn für Auszubildende ohne Auswirkungen für dual Studierende!

ARBEITSVERTRÄGE

Grundsätzlich ist zu empfehlen, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit jedem Arbeitnehmer zu schließen. Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, ihm eine Woche nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Absatz 1, Satz 4 Nachweisgesetz – NachwG).

Der Nachweis muss folgende Angaben enthalten

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn (und die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Art der Tätigkeit
- Arbeitszeit incl. Ruhepausen, Ruhezeiten, Schichtsystem und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Überstunden, Möglichkeit der Anordnung und Vergütung
- Kündigungsfristen und Dauer der Probezeit, falls vereinbart und Fristen einer Kündigungsschutzklage
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich getrennt anzugebende Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts)
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Fälligkeit des Arbeitsentgelts und Art der Auszahlung
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und betriebliche Altersvorsorge
- Teilzeitbeschäftigung, incl. genauer Regelungen wie Mindeststundenzahl und Lage der Arbeitszeit

HINWEIS – Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein mündlich vereinbartes befristetes Arbeitsverhältnis ist ausgeschlossen, da eine Befristung zwingend schriftlich erfolgen muss (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)) und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, also vor Antritt der Arbeit.

Die Folge: Ein nur mündlich vereinbartes befristetes Arbeitsverhältnis gilt auf unbestimmte Zeit!



Vereinbarte Probezeit

Eine Probezeit kann zwar grundsätzlich auch mündlich vereinbart werden. Berufen Sie sich bei der Kündigung allerdings auf die Probezeit und Ihr Arbeitnehmer bestreitet eine vereinbarte Probezeit, wären Sie dafür beweispflichtig, dass tatsächlich eine Probezeit vereinbart wurde. Nach dem seit 01.08.2022 geltenden Nachweisgesetz, muss eine Probezeit in einen schriftlichen Arbeitsnachweis aufgenommen werden, wenn eine solche vereinbart wurde.

Die Folge

Sie tragen ein entsprechendes Risiko und müssen gegebenenfalls die ordentliche Kündigungsfrist oder sogar das Kündigungsschutzgesetz einhalten.

Praktikanten

Auch im Rahmen von Praktikumsverhältnissen muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden, um die Vorgaben des Nachweisgesetzes (NachwG) zu erfüllen:

§ 2 Abs. 1a Nachweisgesetz

Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

In die Niederschrift sind mindestens die für das Arbeitsverhältnis aufgezählten Kriterien aufzunehmen. Anstatt der Art der Tätigkeit muss allerdings hier das mit dem Praktikum verfolgte Lern- und Ausbildungsziel angegeben werden.



Muster-Praktikumsverträge finden Sie auf der **DSSV-Homepage** im internen Bereich!

ARBEITSZEIT

Es dürfen maximal 48 Stunden in der Woche gearbeitet werden. Die werktägliche Arbeitszeit sollte 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG). Liegen zwei oder mehr Arbeitsverhältnisse vor, ist zu beachten, dass die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes für jedes Arbeitsverhältnis gelten und die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten zusammenzurechnen sind. Die Ruhezeit zwischen den Schichten muss in der Regel 11 Stunden betragen.

Ruhepausen

Bei einer Arbeitszeit ab 6 Stunden bis zu 9 Stunden sind mindestens 30 Minuten Pause zu gewähren. Bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von 45 Minuten zu gewähren. Dabei muss die Pause mindestens 15 Minuten betragen.

Empfehlung des DSSV

Wechselschicht im Zeitraum Mo.–So. von 07.00–23.00 Uhr
40 Arbeitsstunden pro Woche

URLAUBSTAGE

Gesetzlicher Mindesturlaub

Bei einer 5-Tage-Woche	20 Arbeitstage
Bei einer 6-Tage-Woche	24 Arbeitstage

Empfehlung des DSSV

25 Arbeitstage Urlaub pro Jahr bei einer 6-Tage-Woche.

HINWEIS

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG).

PROBEZEIT

Empfehlung des DSSV

Mindestens 3 Monate bis zur gesetzlichen Höchstgrenze von 6 Monaten. Bei Auszubildenden: mindestens 1 Monat, maximal 4 Monate.

WEIHNACHTS- UND URLAUBSGELD

Weihnachts- und Urlaubsgeld sind freiwillige Sonderzuwendungen des Arbeitgebers. Die Höhe des Weihnachts- und Urlaubsgeldes ist frei verhandelbar.

HINWEIS

Bitte beachten Sie, dass sich für Ihre Mitarbeiter ein Anspruch auf Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz oder aus betrieblicher Übung ergeben könnte. Im Arbeitsvertrag können besondere Regelungen getroffen werden (siehe interner Bereich: Arbeitsrecht).

Einmalzahlungen, wie beispielsweise Weihnachtsgeld, sind wegen ihrer Fälligkeitsregelung allenfalls im Monat ihrer tatsächlichen Auszahlung auf den Mindestlohn anrechenbar. Wenn das Weihnachtsgeld auf mehrere oder auf 12 Monate verteilt wird, wird es in jedem dieser Monate auf den Mindestlohn angerechnet.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen (§ 622 BGB)

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis im Betrieb oder Unternehmen
 - **Zwei Jahre** bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Fünf Jahre** bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Acht Jahre** bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Zehn Jahre** bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Zwölf Jahre** bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Fünfzehn Jahre** bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Zwanzig Jahre** bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

HINWEIS

Laut aktueller Rechtsprechung sind entgegen des Gesetzestextes auch Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres zu berücksichtigen.

PFLICHTVERSICHERUNG BEI DER BERUFG- GENOSSENSCHAFT

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft – als zuständige Berufsgenossenschaft für die Unternehmen der Fitnessbranche – ist Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und damit ein Zweig der Sozialversicherung. Kraft Gesetzes müssen die Arbeitgeber bei der Berufsgenossenschaft alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob es sich um Voll-, Teilzeitbeschäftigte oder Aushilfskräfte/geringfügig Beschäftigte handelt, pflichtversichern. Unternehmen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, sind nicht beitragspflichtig.

Mit den Unternehmerbeiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung entfällt bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten. Der Arbeitgeber ist somit vor Schadensersatzansprüchen der versicherten Personen geschützt.

Konkrete Fragen beantwortet Ihnen Ihre Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Weitere Informationen finden Sie auch unter: www.vbg.de

Adressen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Bezirksverwaltung Berlin	Markgrafenstraße 18	10969 Berlin	030 - 77003-0
Bezirksverwaltung Hamburg	Sachsenstraße 18	20097 Hamburg	040 - 23656-0
Bezirksverwaltung Bielefeld	Nikolaus-Dürkopp-Straße 8	33602 Bielefeld	0521 - 5801-0
Bezirksverwaltung Duisburg	Wintgensstraße 27	47058 Duisburg	0203 - 3487-0
Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach	Kölner Straße 20	51429 Berg. Gladbach	02204 - 407-0
Bezirksverwaltung Mainz	Isaac-Fulda-Allee 3	55124 Mainz	06131 - 389-0
Bezirksverwaltung Ludwigsburg	Martin-Luther-Straße 79	71636 Ludwigsburg	07141 - 919-0
Bezirksverwaltung München	Barthstraße 20	80339 München	089 - 50095-0
Bezirksverwaltung Erfurt	Koenbergstraße 1	99084 Erfurt	0361 - 2236-0
Bezirksverwaltung Dresden	Wiener Platz 6	01069 Dresden	0351 - 8145-0
Bezirksverwaltung Würzburg	Riemenschneiderstraße 2	97072 Würzburg	0931 - 7943-0

WEITERE HINWEISE ZUM DUALEN STUDIENSYSTEM

Arbeitszeit im Ausbildungsvertrag des dualen Bachelor-Studiums am Beispiel der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG):

Wechselschicht im Zeitraum Mo.–So. von 07.00–23.00 Uhr	Empfehlung: 32 – 35 Arbeitsstunden pro Woche
Mindestarbeitszeit	Mehr als 20 Arbeitsstunden pro Woche

Auszüge Kündigungsmodalitäten im Ausbildungsvertrag des dualen Bachelor-Studiums der DHfPG:

§ 9 Kündigungsgründe

- (1) Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner das Vertragsverhältnis mit Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende des laufenden Studienmonats ohne Angabe von Gründen schriftlich kündigen.
- (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:
 - a) aus wichtigem Grund
 - b) von dem/der Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er/sie die Berufsausbildung aufgeben will oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will
- (3) Die Kündigung muss schriftlich, im Falle der Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- (4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zu Grunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.
- (5) Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der/die Auszubildende oder der/die Studierende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der/die andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsel der Berufsausbildung nach Nr. 2 b. Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.
- (6) Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder Wegfalles der Ausbildungseignung verpflichtet sich der Auszubildende, sich mithilfe der Berufsberatung der zuständigen Arbeitsagentur rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

MINIJOBRENTE UND DIREKTVERSICHERUNG

Minijobrente

Die Minijobrente ist für Sie die Möglichkeit, Ihren geringfügig Beschäftigten, aber auch Ihren Beschäftigten in der Gleitzone etwas für ihre Altersvorsorge hinzuzugeben.

Seit 01.10.2022 hat sich die monatliche Entgeltgrenze für die geringfügig Beschäftigten auf 520,- Euro erhöht. Seitdem können Mitarbeiter in der Gleitzone von 520,01 bis 1.600,- Euro monatlich verdienen.

Minijobber, die ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Allerdings kann ein solcher Minijobber dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht wünscht. Die „Versorgungseinrichtung für Beschäftigte mit geringem Einkommen e. V. – Minijobrente“ hat dazu ein einmaliges und attraktives Versorgungskonzept entwickelt. Sie vereinbaren mit Ihrem Mitarbeiter eine geringe Arbeitszeiterhöhung und im Gegenzug investieren Sie einen Minijobrentenbeitrag in eine betriebliche Altersvorsorge. Der Minijobrentenbeitrag ist in voller Höhe als Betriebsausgabe absetzbar. Voraussetzung für dieses Versorgungskonzept ist, dass das Beschäftigungsverhältnis „auf Dauer“ angelegt ist. Für den Beitrag zur Minijobrente entfallen für den Arbeitgeber die sonst üblichen Pauschalabgaben für geringfügig Beschäftigte.

Generell gilt für Direktversicherung und Minijobrente, dass der Arbeitgeber auf die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung Lohnnebenkosten einspart.

Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist ein Lebensversicherungsvertrag, den der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben des Arbeitnehmers bei einem in Deutschland zugelassenen Versicherer abgeschlossen hat.

Der Gesetzgeber hat den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung eingeräumt. Sie als Arbeitgeber müssen diese Forderung erfüllen. Jedoch können Sie den Versicherer bestimmen.

Die Finanzierung kann entweder durch den Arbeitnehmer, wie bereits erwähnt mittels Entgeltumwandlung, oder durch den Arbeitgeber mittels arbeitgeberfinanzierter Zusage erfolgen. Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung eines Teils seines Gehalts bzw. Lohns zugunsten einer Altersvorsorgezusage, welches der Arbeitgeber an den Versicherer zahlt.

Bei der arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung ist der Arbeitgeber Beitragszahler. Durch diese Art der Direktversicherung erhöhen Sie die Motivation Ihrer Mitarbeiter sowie auch die Mitarbeiterbindung. In beiden Fällen muss die Höhe der abzuführenden Beträge schriftlich festgehalten werden. Bitte beachten Sie, dass es unterschiedliche Handhabungen für Zusagen gibt, die vor dem 01.01.2005 beziehungsweise nach dem 01.01.2005 getroffen worden sind.

HINWEIS

Diese Gehaltsrichtlinien wurden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Änderungen in Deutschland im Jahr 2022 angepasst und beinhalten Informationen zu Vergütungen und Richtlinien ohne rechtliche Garantie. Aufgrund der sich ständig ändernden Rechtsprechung bitten wir Sie vor Verwendung um Rücksprache mit dem Telefon-Service des DSSV „Recht“ unter 040 - 766 24 00.

IMPRESSUM**DSSV e. V.**

Arbeitgeberverband deutscher
Fitness- und Gesundheits-Anlagen
Beutnerring 9 | 21077 Hamburg
Telefon: 040 - 766 24 00
E-Mail: dssv@dssv.de
www.dssv.de

Satz und Layout

Alexander Wulf

Copyright

© DSSV e.V. – Oktober 2022

Redaktion

Refit Kamberovic, Geschäftsführer
Sabrina Fütterer, Geschäftsstellenleitung
Iris Borrmann, Syndikusanwältin des DSSV

DSSV e. V.

Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheits-Anlagen

Beutnerring 9 · 21077 Hamburg · Telefon: 040 - 766 24 00 · Fax: 040 - 766 24 044 · dssv@dssv.de · www.dssv.de