

Arbeitsrecht aus Unternehmersicht



Eine kompakte
Einführung

Arbeitsrecht - gesetzliche Regelungen:



**Arbeitsvertrag, Kündigungsfristen, Def.
Arbeitnehmer etc. - bürgerl. Gesetzbuch (BGB)**

**Alles andere in verschiedenen Gesetzen:
Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz,
Betriebsverfassungsgesetz, SGB, AGG, BUrlG
Nachweisgesetz etc.**

Arbeitsrecht - sonstige Regelungen:



- **Sehr häufig “Richterrecht”**
- **Einflüsse europarechtlicher Regelungen**

Arbeitsrecht - Begriffe



- **Abgrenzung “Arbeitnehmer” - “Freier MA”**

- **Def. AN (§ 611a BGB):**

“...im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.”

Arbeitsrecht - Begriffe



- **Abgrenzung “Arbeitnehmer” - “Freier MA”**

- **Def. AN (§ 7 SGB IV):**

***“Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“*”**

Arbeitsrecht - Begriffe



- **Abgrenzung “Arbeitnehmer” - “Freier MA”**
- ***AN ist sozialversicherungspflichtig***
- **P Scheinselbstständigkeit - Umgehung der Versicherungspflicht**
- **In Zweifelsfällen: “*Statusfeststellung*” durch Rentenversicherung**

Arbeitsrecht - Begriffe



- **Abgrenzung “Arbeitnehmer” - “Freier MA”**
- **AG haftet für nicht gezahlte Sozialbeiträge**
- **Kann sogar strafbar sein!!!**
 - **Persönliche Haftung eines GF einer GmbH**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag**

- **Meist schriftlich, aber auch mündlich wirksam (Formfreiheit)**
- **Für eine Kündigung gilt aber immer die Schriftform!**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag**

- **Aber!**

Nachweisgesetz: Arbeitgeber sind verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten. Verschärfung seit 8/2022!!!

- **Jetzt sogar bußgeldbewehrt!**

→ **Schriftform durch die Hintertür**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag**

- **Welche Fragen des Arbeitgebers sind im Vorstellungsgespräch zulässig?**
- **Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Religion, Gewerkschaft etc. → **Verboten nach dem AGG****

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag**

→ **Lügen erlaubt! Kein Grund für Vertragsanfechtung durch AG!**

Ausnahme: Schwangerschaft und befristetes Arbeitsverhältnis, wenn sofort weitgehendes Beschäftigungsverbot folgt.

→ **Evtl. rechtsmißbräuchlich!**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Minijobber**

→ **Normales Arbeitsverhältnis!**

→ **Einzigter Unterschied: Begrenzung beim maximalen monatlichen Lohn**

→ **Das heißt:**

Minijobber haben Urlaubsanspruch, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz etc.

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Probezeit**

→ **Gilt nicht automatisch, muss *vereinbart* werden**

→ **Für maximal 6 Monate möglich (§ 622 III BGB)**

→ **Kündigungsfrist von 2 Wochen während Probezeit, Kündigungsgrund unnötig**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Kündigungsfrist**

→ **Gesetz, wenn nicht anders vereinbart**

§ 622 BGB: “4 Wochen zum 15. oder Monatsende”

Für Arbeitgeber Verlängerung nach 2 Jahren, 5 Jahren etc. → 1 Monat, 2 Monate → Monatsende

Verlängerung kann vertraglich auch für AN-Kündigung vereinbart werden.

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

→ **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

→ **Ausnahme für Kleinbetriebe (nicht mehr als 10 Mitarbeiter)**

ohne Azubis

**Bis 20 Stunden:
0,5**

**Bis 30 Stunden:
0,75**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

→ **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

→ **Gilt auch bei größeren Unternehmen erst nach 6 Monaten**

→ **Entscheidend ist Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

→ **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

→ **Kündigungsgrund erforderlich**

**Betriebliche
Erfordernisse**

**Verhaltensbe-
dingte Gründe**

**Personenbe-
dingte Gründe**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

Betriebsbedingte Kündigung

1) Dringende betriebliche Erfordernisse

- **Z.B.: Wegfall einer Abteilung, wegen Ende der Vertragsbeziehung zu Großkunden, generell: Wegfall von Arbeitsbedarf, Outsourcing**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

Betriebsbedingte Kündigung

2) Dringende betriebliche Erfordernisse

- **Keine Versetzung auf andere passende Stelle / Abteilung möglich**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

Betriebsbedingte Kündigung

3) Sozialauswahl

- **Nur nötig, wenn mehrere vergleichbare AN vorhanden sind.**
- **Kriterien: Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtung, Schwerbeh. etc.**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

Verhaltensbedingte Kündigung

Pflichtverstoß des AN

- **Rechtswidrig und schuldhaft (mindestens fahrlässig)**
- **Interessenabwägung fällt zugunsten AG aus**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

Verhaltensbedingte Kündigung

- In der Regel **Abmahnung** nötig. Kündigung dann erst bei erneutem Verstoß
- Regelmäßig muss **Kündigungsfrist eingehalten** werden.

Ausnahmeweise fristlose Kündigung (“Goldene Löffel”)

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Beendigung**

Personenbedingte Kündigung

- **Hauptfall: krankheitsbedingte** Unfähigkeit des AN, den Arbeitsvertrag künftig erfüllen zu können.
- **Langfristig** ungünstige Prognose, AG-Interesse erheblich beeinträchtigt, keine Versetzung möglich

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Abmahnung**
 - **Beanstandetes Verhalten genau beschreiben** (Was, wann, wie oft etc.)
 - **Klarstellung, dass Vertragsverstoß vorliegt und das Verhalten zukünftig zu unterbleiben hat.**
 - **Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall**

Arbeitsrecht - Vertragsverhältnis



- **Arbeitsvertrag - Abmahnung**

- **Schriftform** nicht zwingend, aber aus Beweisgründen **empfehlenswert**
- **EINE** Abmahnung vor Kündigung genügt.
- **Wirkung** verliert sich mit **Zeitablauf** (2 - 3 Jahre)

Arbeitsrecht



- **Arbeitsgericht - Klageverfahren**

- **Kündigungsschutzklage - Frist 3 Wochen** nach Zugang der Kündigung
- **Offizielles Ziel: Unwirksamkeit der Kündigung - Ergebnis meist Einigung im Güutetermin: K. aus betrieblichen Gründen, Abfindung, gutes Zeugnis**
- **Besonderheit: jeder trägt seine Kosten selbst**



Danke für Eure Aufmerksamkeit!