



**Haubner · Schäfer & Partner  
Steuerberater · Rechtsanwälte**

**Eugen-Belz-Straße 13  
83043 Bad Aibling  
08061/4904-0**

**Orleansstraße 6  
81669 München  
089/41129777**

**kanzlei@haubner-stb.de  
www.haubner-stb.de**

# ARBEITSRECHT FÜR ARBEITGEBER

# Inhaltsverzeichnis

- I. Regelungen im Arbeitsvertrag
- II. Besonderheiten bei Minijobs
- III. Tarifrecht und Lohnnebenleistungen
- IV. Grenzen vertraglicher Regelungen
- V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- VI. Besonderer Arbeitnehmerschutz
- VII. Besonderheiten bei freiberuflichen Mitarbeitern
- VIII. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

I.

# Regelungen im Arbeitsvertrag



# I. Regelungen im Arbeitsvertrag



## **Themen:**

1. Begründung eines Arbeitsverhältnisses
2. Probearbeitsverhältnis
3. Aushilfsarbeitsverhältnis - Minijob

# I. Regelungen im Arbeitsvertrag

## Begründung eines Arbeitsverhältnisses



grundsätzlich formfrei  
(Ausnahme: befristete Verträge)



**Schriftform wird empfohlen**



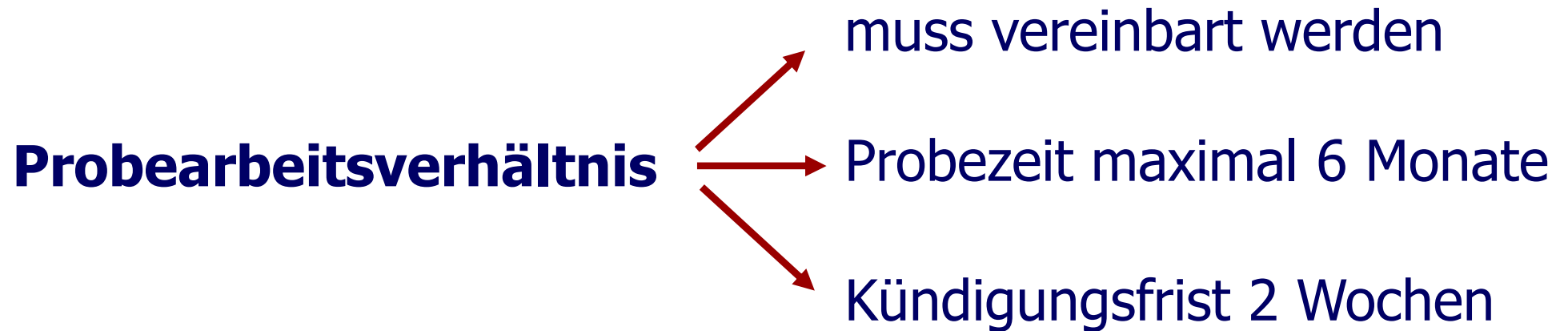
Nachweisgesetz:

Anspruch auf Arbeitsvertrag bzw. Niederschrift über  
wesentliche Vertragsbedingungen

# I. Regelungen im Arbeitsvertrag

- Beschreibung der Tätigkeit
  - ↪ flexibel
  - ↪ aber Bindung bei Kündigung
- Vergütung
  - ↪ Überstunden – Abgeltung möglich
  
- wöchentliche Arbeitszeit
- Verteilung der Arbeitszeit
- Urlaub
  - ↪ Höhe – Teilzeitkräfte!
  - ↪ Übertragung 31.12. - 31.03.
  - ↪ 1/12 – Regelung
- Kündigungsfristen
- Nebenleistungen

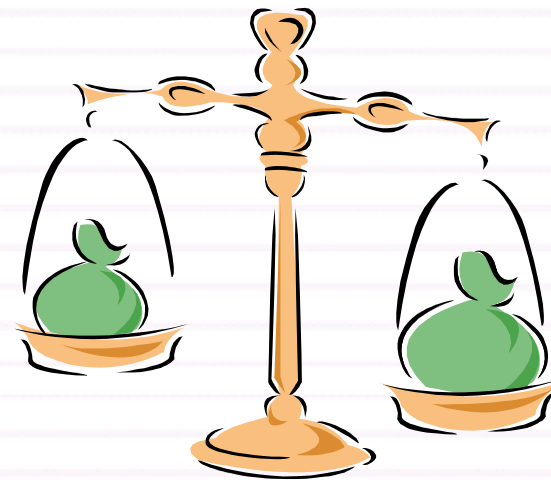
# I. Regelungen im Arbeitsvertrag



Probezeit kombinierbar mit befristetem Arbeitsverhältnis

II.

## Besonderheiten bei Minijobs





## II. Besonderheiten bei Minijobs

### Beschäftigungsmöglichkeiten

- Tätigkeit im Rahmen einer:
  - ↳ Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung
  - ↳ geringfügigen Beschäftigung (Minijobs)
  - ↳ freiberuflichen Tätigkeit

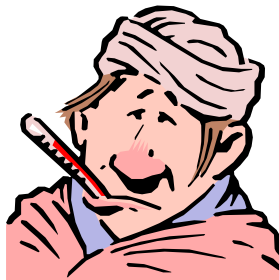
## II. Besonderheiten bei Minijobs

### Gleichbehandlungsgrundsatz

Vergütung



Krankheit



Urlaub



# II. Besonderheiten bei Minijobs



## Themen:

1. Klassischer Minijob
2. Gleitzone

## II. Besonderheiten bei Minijobs

### **Aushilfsarbeitsverhältnis – Minijobs**

- ↪ arbeitsrechtlich vollwertiges Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten
- ↪ Anzahl der wöchentlichen Arbeitszeit unbedingt festlegen, sonst Vermutung
- ↪ sozialversicherungsrechtliche / steuerrechtliche Besonderheiten

## II. Besonderheiten bei Minijobs

### Aushilfsarbeitsverhältnis – Minijobs

Rentenversicherungspflichtige  
Hauptbeschäftigung

**ja**

nur 1 Minijob möglich

**nein**

mehrere Minijobs möglich

Einkommensgrenze: monatlich EUR 450,00

## II. Besonderheiten bei Minijobs

### klassischer Minijob

- Arbeitnehmer zahlt grundsätzlich



↳ Sozialversicherungsbeiträge mit Befreiungsmöglichkeit auf Antrag

- Bei Befreiung zahlt Arbeitgeber Pauschale von 30 %



↳ 13 % für Krankenversicherung  
↳ 15 % für Rentenversicherung  
↳ 2 % für Steuern

## II. Besonderheiten bei Minijobs

### klassischer Minijob

Gehaltsabrechnung beim 450,- EUR Minijob:

<b>Monatslohn</b>	<b>450,00 €</b>
LSt (inkl. KiSt und SolZ)	- €
Sozialversicherung 3,9 %	17,55 €
<b>Nettolohn</b>	<b>432,45 €</b>

LSt pauschal	2,0%	9,00 €
KV pauschal	13,0%	58,50 €
RV pauschal	15,0%	67,50 €

<b>Aufwand für Arbeitgeber</b>	<b>585,00 €</b>
--------------------------------	-----------------

## II. Besonderheiten beim Minijob - Übergangsregelung

- Bestand vor 01.01.2013 Rentenversicherungsfreiheit bleibt diese bestehen.
- Allerdings gilt bei Erhöhung des Arbeitsentgelts über 400 € das neue Recht:
  - ➔ Rentenversicherungspflicht tritt ein
  - ➔ Arbeitnehmer kann sich befreien lassen

### **Wichtig** für Arbeitgeber

Auf schriftlichem Befreiungsantrag muss das Eingangsdatum vermerkt werden!



## II. Besonderheiten beim Minijob

### klassischer Minijob

#### Hinweise:

- Krankenversicherungsbeitrag entfällt bei:
  - ↳ Beamten und
  - ↳ privat Versicherten
- Arbeitnehmer kann sich von Rentenversicherungspflicht befreien lassen
- Beiträge werden an die Bundesknappschaft entrichtet

III.

# Tarifrecht und Lohnnebenleistungen



# III. Tarifrecht und Nebenleistungen



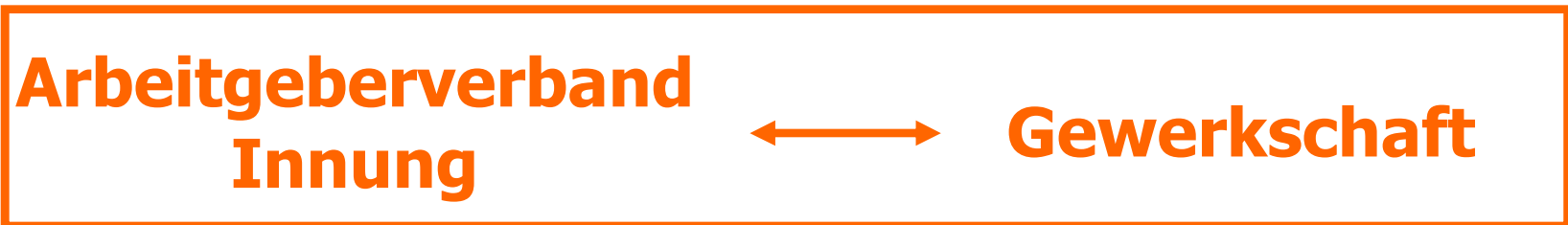
## Themen:

1. Bindung an Tarifvertrag
2. Lohnnebenleistungen

# III. Tarifrecht und Nebenleistungen

## Bindung an Tarifverträge nur, wenn:

- ↳ Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde
- ↳ beide Vertragspartner Mitglieder in Tarifparteien sind



- ↳ vertragliche Vereinbarung bzw. Einbindung im Arbeitsvertrag

# III. Tarifrecht und Nebenleistungen

## Lohnnebenleistungen

- ↳ Weihnachtsgeld bzw. 13. Monatsgehalt
  
- ↳ Urlaubsgeld
  - ✓ Bindung/Freiwilligkeitsvorbehalt
  - ✓ Rückzahlung

IV.

# Grenzen vertraglicher Regelungen

## IV. Grenzen vertraglicher Regelungen



Vertragliche Vereinbarungen im Arbeitsrecht unterliegen grundsätzlich der AGB-Kontrolle.

Es besteht daher das Verbot der  
**unangemessenen Benachteiligung** und  
ein **Transparenzgebot**.

Alle Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer müssen daher klar formuliert sein und dürfen den Arbeitnehmer nicht einseitig benachteiligen oder überraschen.

## IV. Grenzen vertraglicher Regelungen

Durch die Rechtsprechung wurden nachfolgende Vereinbarungen **unwirksam**:

- Der Arbeitgeber kann Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit festlegen.  
**wirksam:** Wöchentliche Mindestarbeitszeit mit Änderungsvorbehalt von 25 % nach oben
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen Überstunden zu verrichten.  
**wirksam:** Vorübergehend und maximal 25 % über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.



## IV. Grenzen vertraglicher Regelungen

- Mit der Vergütung sind etwaige Überstunden abgegolten.  
**wirksam:** Mit der Vergütung sind Überstunden bis zu (10 %-Grenze!) abgegolten.
- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine andere als die vertraglich vereinbarte Tätigkeit zuweisen.  
**wirksam:** Falls erforderlich und nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen und soweit es sich um eine gleichwertige Tätigkeit handelt.

## IV. Grenzen vertraglicher Regelungen

- Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage des Erholungsurlaubs festzulegen.

**wirksam:** Betriebsurlaub für den gesamten Betrieb oder Betriebsteile, jedoch maximal 2/3 des Jahresurlaubs.

Die Gewährung von Zusatzleistungen erfolgt freiwillig **und** ist jederzeit widerruflich.

**wichtig:** Freiwillig und jederzeit widerruflich schließen sich aus - widersprüchlich!

**wirksam:** Soweit eine Zahlung erfolgt, ist diese freiwillig, so dass auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch besteht.

## IV. Grenzen vertraglicher Regelungen

- Der Arbeitnehmer erhält ein Weihnachtsgeld in Höhe von einem halben Monatsgehalt. Die Zahlung erfolgt freiwillig und begründet keinen Anspruch.  
**wichtig:** Zusage und Freiwilligkeit schließen sich aus!
- Der Arbeitgeber gewährt eine übertarifliche (laufende) Zulage von Euro 150,00. Diese ist jederzeit widerruflich.  
**wichtig:** Zulage max. 25 % der Vergütung.  
Widerspruchsgründe angeben

## IV. Grenzen vertraglicher Regelungen

- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden.  
**wirksam:** Mit einer Mindestfrist von **3** Monaten und drucktechnischer Hervorhebung als „Ausschlussfrist“.
- Änderungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung dieser Schriftformklausel.  
**wichtig:** Individuelle Vereinbarungen (auch mündlich) haben grundsätzlich Vorrang.

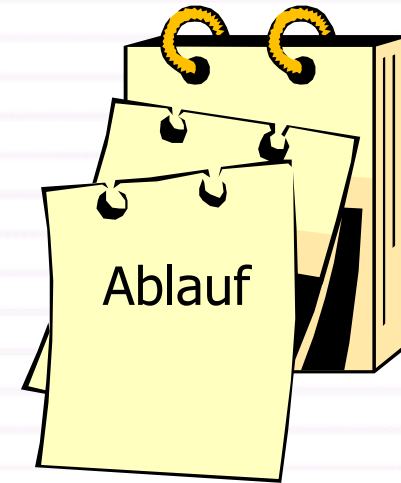
# IV. Grenzen vertraglicher Regelungen

## ➤ **Tipp:**

- ↳ Überprüfen Sie daher Ihre Arbeitsverträge, da Sie sich auf unwirksame Klauseln nicht berufen können.
- ↳ Der Arbeitnehmer kann sich zu seinen Gunsten jedoch auf unwirksame Klauseln berufen!

V.

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Themen:

1. Aufhebungsvertrag
2. Zeitablauf / Befristung
3. Kündigung
  - Ordentliche Kündigung
  - Änderungskündigung
  - Außerordentliche Kündigung

# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Aufhebungsvertrag

↪ jederzeit möglich auch ohne Fristen

**aber schriftlich**



↪ **Gefahr:** Sperre bei Bundesagentur für Arbeit



# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Zeitablauf / Zweckbefristung



- ↪ Umgehung des Kündigungsschutzes
- ↪ maximal **2 Jahre**
- ↪ mit insgesamt maximal **3 Verlängerungen**
- ↪ **Schriftform**
- ↪ nicht im Anschluss an bestehendes Arbeitsverhältnis

### **Gefahr:**

Fortsetzung nach Befristung

### **Vorteil:**

Schwangerschaft  
Schwerbehinderung

# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Kündigung

### Zugangsbeweis

persönliche Übergabe

- ✓ schriftliche Bestätigung des Erhalts
- ✓ durch Zeugen

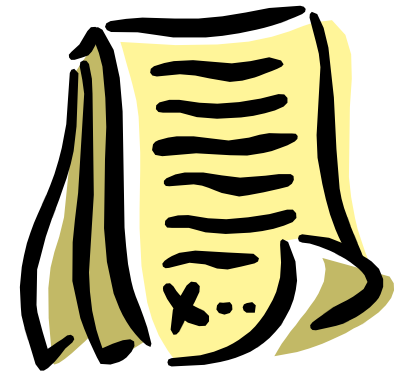


bei Abwesenheit: Einschreiben

Einfaches  
Einschreiben

Einschreiben mit  
Rückschein

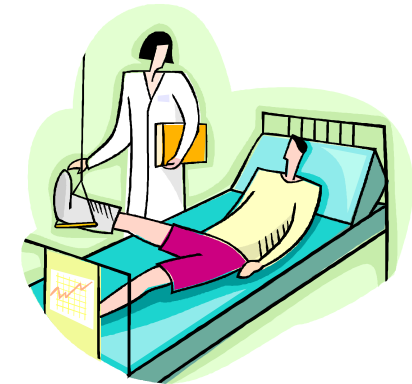
Einwurfeinschreiben



# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Kündigung per Einschreiben


- Empfänger muss Einschreiben selbst abholen bzw. entgegen nehmen
- durch Boten:
  - ↳ Übergabe
  - ↳ Einwurf in Briefkasten
  - ↳ Bote sollte Inhalt kennen
  - ↳ Ort, Datum und Uhrzeit dokumentieren



Angabe von Gründen nicht notwendig  
Kündigung während Krankheit möglich

# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## gesetzliche Kündigungsfristen

- ✓ Probezeit 2 Wochen
- ✓ danach 4 Wochen 
- ✓ für Arbeitgeber
  - ↳ Verlängerung je nach Betriebszugehörigkeit

# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

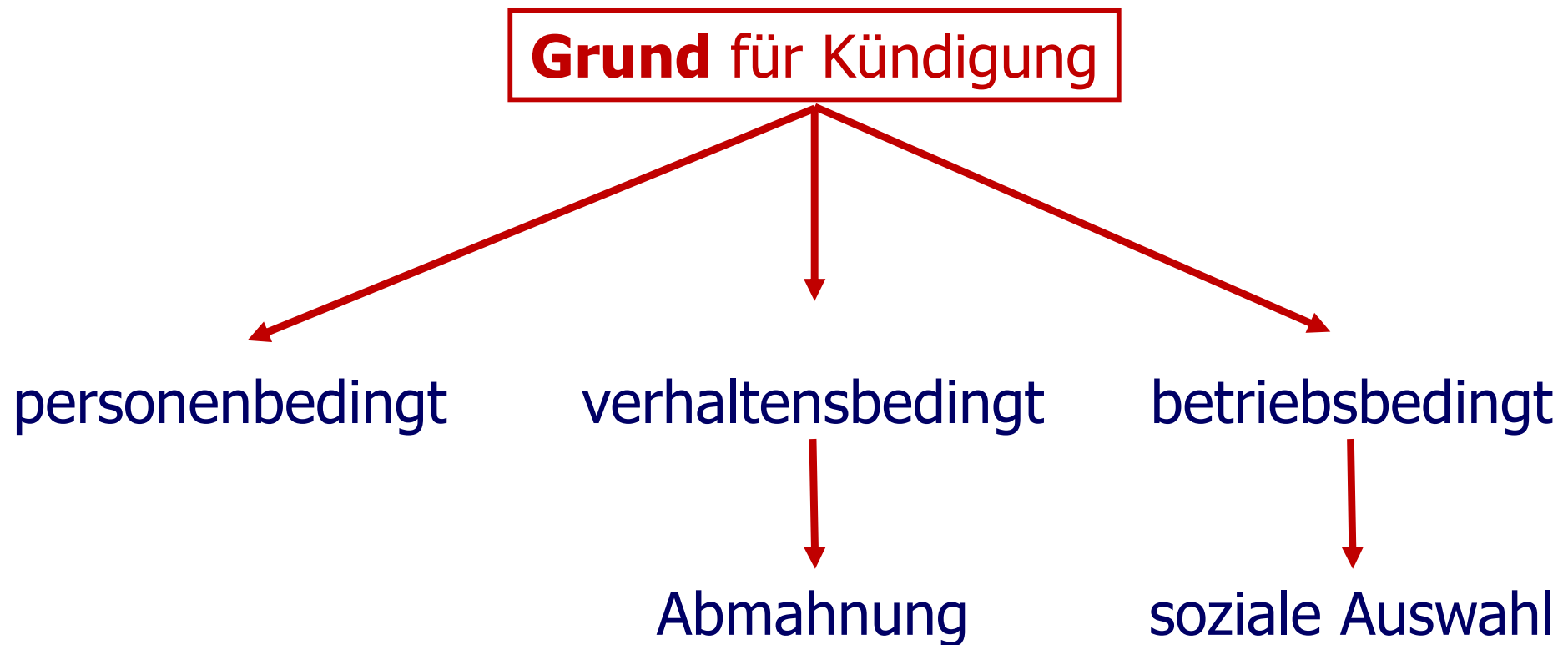
## Kündigungsschutz – Voraussetzungen

- ↪ Beschäftigungsdauer mehr als 6 Monate
- ↪ Betriebsgröße
  - ✓ bis 31.12.2003 **mehr als 5** Arbeitnehmer
  - ✓ ab 01.01.2004 **mehr als 10** Arbeitnehmer
- ↪ Berechnung der Arbeitnehmer
  - ✓ Teilzeitkräfte
  - ✓ ohne Inhaber / Geschäftsführer
  - ✓ ohne Azubis



# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## bei Kündigungsschutz



# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

➤ Wenn Kündigung nicht sozial gerechtfertigt:

↳ in der Regel Abfindung

↳ Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

➤ Besondere Gefahr: —————> Gehaltsfortzahlung



# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Abmahnung – Ermahnung

↳ konkreter Vorwurf

↳ Aufforderung zur Besserung



**Rüge**

↳ Ankündigung konkreter Folgen



**Warnung**





# V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## **Änderungskündigung**

- ↪ Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses
- ↪ neues Angebot mit geänderten Bedingungen

## **Außerordentliche Kündigung**

- ↪ wichtiger Grund
- ↪ Erklärungsfrist 2 Wochen
- ↪ vorherige Abmahnung

VI.

# Besonderer Arbeitnehmerschutz

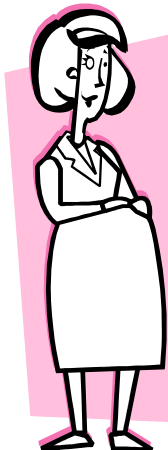
# VI. Besonderer Arbeitnehmerschutz

## Schutz für besondere Arbeitnehmer

Jugendarbeitsschutz

Mutterschutz

Schwerbehindertenschutz



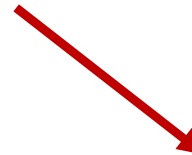
VII.

## Besonderheiten bei freiberuflichen Mitarbeitern

# VII. Besonderheiten bei freiberuflichen Mitarbeitern



## Gefahr:



### Rentenversicherungspflicht

↳ wenn Beschäftigter nur für einen Auftraggeber tätig ist

**und**

↳ Beschäftigter kein Personal hat

### volle Sozialversicherungspflicht

↳ bei Einbindung in den Betrieb und Weisungsgebundenheit:

↳ Gefahr bei Umwandlung eines Arbeitsverhältnisses

↳ Scheinselbstständigkeit

VIII.

# Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

# VIII. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG

Bisher schon Rechtsprechung



jetzt Gesetz

Gilt für

laufende Arbeitsverhältnisse  
und  
Bewerbungsverfahren.

Bei Kündigungen gilt der allgemeine und besondere  
Kündigungsschutz.

# VIII. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG

## **Diskriminierungsmerkmale:**

- ✓ Geschlecht
- ✓ Behinderung
- ✓ Alter
- ✓ Rasse oder ethnische Herkunft
- ✓ Religion oder Weltanschauung
- ✓ Sexuelle Orientierung



# VIII. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG

Folgende Formulierungen vermeiden:



- ✖ Junger dynamischer Mitarbeiter ...
  - ✖ Sie sind idealerweise zwischen 25 und 35 Jahre alt.
  - ✖ Berufsanfänger gesucht.
  - ✖ Sie sind deutscher Staatsangehöriger.
  - ✖ Gesucht wird ein alter erfahrener Hase.
  - ✖ Keine ausdrückliche Forderung nach Lichtbildern.
- 
- ✓ Arbeitgeber muss bei Beeinträchtigungen Maßnahmen ergreifen.
  - ✓ Mitarbeiter schulen und auf AGG hinweisen.

# VIII. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG

**Bei Verstoß**



**Schadensersatz**



Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

