S.E.UNIT

ARBEITSRECHT

Unsere Leistungen für Sie

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Abschluss des Arbeitsvertrages

Ein für beide Seiten verbindlicher Vertrag

Grundsätzlich formfrei (mündlich, schriftlich, schlüssig durch z. B. Weiterbeschäftigung). Es wird jedoch empfohlen, alles schriftlich festzuhalten, da dies im Problemfall leichter beweisbar ist. Im Übrigen ist das Nachweisgesetz (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) zu beachten. Gemäß diesem Gesetz muss jeder Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern binnen eines Monats nach Aufnahme der Arbeit eine unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen überreichen.

Ausnahme von der Formfreiheit

Schriftlichkeit bei Berufsausbildungsverträgen (Nichteinhaltung der Form zieht jedoch keine Nichtigkeit nach sich). Verträge über befristete Arbeitsverhältnisse müssen schriftlich geschlossen werden, da die Befristung ansonsten nicht wirksam vereinbart ist und das Arbeitsverhältnis als unbefristetes gilt.

- Ausstellung eines Dienstzettels – braucht nicht unterschrieben zu werden.
- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- unbefristet
- befristet (Sonderproblem: Kettendienstverträge: Gibt es keine Rechtfertigung für den wiederholten Abschluss aufeinander folgender, befristeter Dienstverhältnisse, ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzunehmen).

Inhalt des Arbeitsvertrages (unbefristet)

- Festlegung des Beginns, Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten
- Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Beschreibung Tätigkeit/Aufgabengebiet
- Probezeit und Dauer der Probezeit, sofern vereinbart. Probezeit kann grundsätzlich für die ersten sechs Monate vereinbart werden, das Arbeitsverhältnis kann während dieser Zeit sowohl von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

- Hauptpflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitsgebers, Nebenpflichten Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Arbeitsort
- Sofern vereinbart: Möglichkeit der freien Wahl des jeweiligen Arbeitsortes
- Arbeitsumfang/-zeit, Verpflichtung zur Leistung von Überstunden/Mehrarbeit und deren Voraussetzungen
- Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
- Detailregelungen über die Vergütung von Überstunden
- Arbeitsentgelt (laufendes Entgelt/Sonderzahlungen, Prämien) und deren Fälligkeit und Form der Entgeltauszahlung gegebenenfalls Angaben über den gesetzlichen Mindestlohn
- Sachbezüge (Dienstfahrzeug, Dienstwohnung)
- Zusätzliche Entgeltbestandteile wie betriebliche Altersversorgung, Name und Anschrift des Versorgungsträgers
- Urlaub
- Ggf. Rückzahlungspflicht für vom Arbeitgeber übernommene Fortbildungskosten im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Verschwiegenheitspflichten
- Treupflichten während des bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen
- Ggf. Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Festlegung der Kündigungsfristen und des Kündigungstermins, Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage sowie das bei Kündigung einzuhaltende Verfahren, Hinweis auf Schriftformerfordernis
- Vereinbarung von Ausschlussfristen
- Anspruch auf Fortbildung, sofern vom Arbeitgeber bereitgestellt

Rechte und Pflichten während des Arbeitsverhältnisses

Arbeitszeit und Arbeitsruhe (Mittagspause)

Es gelten die Bestimmungen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Sie kann bis zu zehn Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen acht Stunden tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Tarifvertragliche abweichende Regelungen sind zulässig. U. a. kann die Arbeitszeit werktäglich über zehn Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit Bereitschaftsdienste fallen.

Gemäß § 4 ArbZG sind während einer zusammenhängenden Arbeitszeit Ruhepausen zu gewähren.

Die Ruhepausen müssen betragen:

- bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden: 30 Minuten
- bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: 45 Minuten
- Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

Entlohnung (Mindestlohn)

Nach dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Mindestlohngesetz vom 2. April 2014) hat jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer seit dem 1.1.2015 einen Anspruch auf einen Mindestbruttolohn pro Zeitstunde. Der maßgebliche gesetzliche Mindestbruttolohn beträgt seit dem 1.10.2022 € 12,00 pro Zeitstunde. Ab 1.1. 2024 steigt der Mindestlohn auf € 12,41. Vom Mindestlohn ausgenommen sind u. a. Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten nach ihrer Neueinstellung, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende. Dem Mindestlohn unterliegen grundsätzlich auch alle Praktikanten mit Ausnahme jener, die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen einer Schulausbildung oder Studium absolvieren. Ausgenommen sind auch Schnupperpraktikanten oder Arbeitsverhältnisse im Rahmen freiwilliger Praktika für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten.

Überstunden

- Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden bedarf der ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag. Ferner müssen Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet werden.
- Notfälle und außergewöhnliche Fälle (§ 14 ArbZG)
- Fehlt es an einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Notfällen oder bei sonstigen unvorhergesehenen Ereignissen zum Schutz der betrieblichen Interessen zur Ableitung von Überstunden verpflichtet werden. Dies ergibt sich aus der allgemeinen Treuepflicht heraus.

Eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden ergibt sich nach dem Gesetz insbesondere, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Anordnungsbefugnis der Überstunden:

Eine Anwendungsbefugnis ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag. Werden Überstunden angeordnet, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 14 Abs. 3 ArbZG).

Urlaubsanspruch

Wie viele Tage Urlaub stehen zu?

Gemäß § 3 des Bundesurlaubsgesetzes beträgt der Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche jährlich mindestens 24 Werktage, bei einer Fünf-Tage-Woche mindestens 20 Werktage im Kalenderjahr. Bei Arbeitsverhältnissen, die weniger als sechs Monate bestehen, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs.

Aufgrund eines Tarif- oder Einzelarbeitsvertrages können sich auch Ansprüche auf Mehrurlaub ergeben.

Wann kann der Arbeitnehmer seinen Urlaub konsumieren?

- Während der ersten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nur zeitanteilig nehmen (d.h. 1/12 pro vollen Monat). Nach sechs Monaten (Wartezeit § 4 BUrlG) steht ihm der gesamte Urlaubsanspruch zu.
- Nach jedem neuen Kalenderjahr steht der neue Urlaubsanspruch zur Gänze zu, es sei denn, der Arbeitnehmer scheidet in der 1. Hälfte eines Kalenderjahres aus. In diesem Fall besteht der Urlaubsanspruch ebenfalls nur zeitanteilig.

- Der Urlaub ist in der Regel im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.
- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BurlG).
- Unzulässigkeit einer Urlaubsabgeltung in Geld: Nur wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist er abzugelten.
- Krankheit unterbricht den Urlaub, wenn sie rechtzeitig dem Unternehmen gemeldet wird und durch ärztliches Zeugnis nachwiesen wird. In diesem Fall wird der Urlaub gem. § 9 BurlG unterbrochen.
- Urlaubsansprüche verjähren regelmäßig nach drei Jahren (EuGH-Entscheidung vom 20.1.2009 C 350/06, C-520/06, DStR 2009, 981). Die Verjährungsfrist beginnt jeweils am Ende des Kalenderjahres. Abweichende früher geltende Regelungen, wonach ein Urlaub spätestens bis 31.3. eines Folgejahres genommen werden musste, weil ein bislang nicht genommener Urlaub aus dem Vorjahr ansonsten verfallen ist, gelten seit der EuGH-Entscheidung nicht mehr, wenn Krankheit oder betriebsbedingte Gründe vorliegen und der Arbeitnehmer hierdurch gehindert war, seinen Urlaub zu nehmen.
- - Nach einem Urteil des EuGH (6.11.2018 - C-569/16 und C-570/16) können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.
- Vom Arbeitgeber über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Urlaubsansprüche können bei entsprechender Regelung im Arbeitsvertrag weiterhin verfallen, wenn der Urlaub nicht bis zum 31.3. des Folgejahres genommen wird.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Schriftform

Die Kündigung oder die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen bzw. schriftlich vereinbart werden, da das Arbeitsverhältnis ansonsten nicht wirksam beendet wird (§ 623 BGB).

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Gesetzliche Kündigungsfrist: Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eines Arbeiters oder Angestellten ist mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich (§ 622 Abs. 1 BGB), wenn nicht im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart ist.

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten mit wachsender Betriebszugehörigkeit gemäß § 622 Abs. 2 BGB folgende Regelungen:

Arbeitsverhältnis hat bestanden:	
mindestens 2 Arbeitsjahre	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
mindestens 5 Arbeitsjahre	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 8 Arbeitsjahre	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 10 Arbeitsjahre	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 12 Arbeitsjahre	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 15 Arbeitsjahre	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 20 Arbeitsjahre	7 Monate zum Ende des Kalendermonats

Diese verlängerten Kündigungsfristen müssen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zwingend eingehalten werden.

Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Diese setzt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber in Form eines Aufhebungsvertrages voraus. Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann u. a. die Zahlung einer Abfindung vereinbart werden.

Außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung

Ein Arbeitsverhältnis kann auch durch außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung beendet werden, wenn entweder der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber gröbste Verstöße begangen hat. Beispiele sind Unterschlagung, Handgreiflichkeiten, schwere Beleidigung, Arbeitsverweigerung. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss zwingend innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des kündigungsrelevanten Sachverhalts erfolgen.

Kündigungsschutzgesetz

Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes sind in allen Fällen zu beachten.

Urlaubsersatzleistung

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer steht für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, eine **Ersatzleistung** zu.

Berechnungsschritte der Urlaubsersatzleistung

Urlaubsentgelt pro Monat setzt sich zusammen:

- Regelmäßig **wiederkehrende Bezüge** (Gehalt, Lohn, Überstunden, Sachbezüge usw., nicht jedoch Reisekostenentschädigungen)
- Aliquoter Anteil an **Sonderzahlungen** (Urlaubsbeihilfe, Weihnachtsremuneration)

- Aliquoter Anteil allfälliger **sonstiger jährlich** zur Auszahlung gelangender **Zuwendungen** (z. B. Bilanzgeld, Provisionen, Gewinnbeteiligungen)

Aliquoter Urlaubsanspruch für das Austrittsjahr:

Bereits **verbrauchter Urlaub** ist vom aliquoten Urlaubsausmaß **abzuziehen**, **Alturlaub** (nicht konsumierte Urlaubstage aus den letzten drei Urlaubsjahren) ist **hinzuzurechnen**.

Berechnung der **Ersatzleistung**: Die Ersatzleistung für Urlaubsentgelt ist so zu ermitteln, dass das **Urlaubsentgelt pro Monat durch 26 dividiert** und mit der **Anzahl der Urlaubswerktage multipliziert** wird. Dies aber nur dann, wenn der Urlaubsanspruch nach Werktagen bemessen wird. Richtet sich der Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen, so ist bei einer Fünf-Tage-Woche durch 22 zu dividieren.

Beispiel:

Angestellter, Eintritt: 1.1.2023, Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung per 31.5.2024, Monatsgehalt € 1.800,00, monatliches Überstundenpauschale € 300,00, Urlaubsgeld fällig am 31. Mai € 1.800,00, Weihnachtsgeld fällig am 30. November € 1.800,00, Urlaubsanspruch 30 Werktage, konsumierter Urlaub acht Werktage des laufenden Urlaubsjahres

Konsumierter Urlaub: Acht Werktage des laufenden Urlaubsjahres

1. Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruchs für das Austrittsjahr:

30 Werktage/12 Monate x 5 Monate =	12,5 Werktage
abzüglich des bereits konsumierten Urlaubs	8,0 Werktage
abzugelten sind	**4,5 Werktage**

2. Urlaubsentgelt

regelmäßig wiederkehrender Bezug (Gehalt)	€ 1.800,00
Überstundenpauschale	€ 300,00
aliquotes Urlaubsgeld (€ 1.800,00 : 12)	€ 150,00
aliquote Weihnachtsremuneration (€ 1.800,00 : 12)	€ 150,00
Urlaubsentgelt für 1 Monat beträgt	**€ 2.400,00**

3. Die Ersatzleistung für 4,5 Werktage beträgt:

€ 2.400,00 : 26 x 4,5 = € 415,38

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus konsumierten Jahresurlaub ist (durch den Arbeitnehmer) nicht zu erstatten.

In zwei **Ausnahmefällen** muss der Arbeitnehmer Weihnachtsremuneration, Leistungsprämie und Provision erstatten:

- unberechtigter vorzeitiger Austritt, oder

- verschuldete Entlassung

Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei Ausbildungsverhältnissen

Abschluss des Berufsausbildungsvertrages

Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (Ausbildende), hat mit den Auszubildenden nach § 10 Berufsbildungsgesetz einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen.

Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden (§ 10 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz).

Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

Zeitablauf
Das Ausbildungsverhältnis endet in der Regel mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Berufsbildungsgesetz). Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz). Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz)

Auflösung während der Probezeit
Während der Probezeit, welche im Berufsausbildungsverhältnis mindestens ein Monat und höchstens vier Monate beträgt, kann das Berufsausbildungsverhältnis gem. § 22 Berufsbildungsgesetz jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur:

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist oder,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen,

gekündigt werden.

Die Kündigung muss schriftlich und – wenn sie nach Ablauf der Probezeit ausgesprochen wird - unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund

Durch den Ausbilder
Schwerwiegende Verfehlung seitens des Auszubildenden (z. B. unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit, wiederholte grobe Pflichtverletzung trotz bereits erfolgter Abmahnung, Diebstahl etc.)

Durch den Auszubildenden
Wenn dem Auszubildenden die Fortsetzung der Ausbildung unzumutbar wird (z. B. Vorenthaltung der Vergütung, massive Arbeitszeitüberschreitung, grob mangelhafte Ausbildung).

Außerordentliche Auflösung des Ausbildungsverhältnisses

Eine außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist nur dann möglich, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder so nachhaltig gestört ist, dass die Einhaltung einer Kündigungsfrist bzw. die Fortführung der Berufsausbildung unzumutbar erscheint. Die außerordentliche Kündigung kann gem. § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist

beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat (z. B. vom Diebstahl). Der Kündigungsgrund ist schriftlich mitzuteilen. Sind die der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen dem Kündigungsberechtigten schon länger als zwei Wochen bekannt, ist die außerordentliche Kündigung unwirksam(§ 22 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz).

Einvernehmliche Auflösung des Ausbildungsvertrages

Eine einvernehmliche Auflösung des Ausbildungsvertrages ist möglich. Die Auflösung ist schriftlich abzufassen.

Stand: 1. Januar 2024

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Berufsberechtigung jederzeit gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite

Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.