

Arbeitsrecht: Das 1×1 für HR-Verantwortliche

Masterclass-Handout



Darum geht's in dieser Masterclass

01

Beginn des Arbeitsverhältnisses: Vertragsschluss & Co.

02

Während des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeit & Co.

03

Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Kündigung & Co.

04

Key Takeaways

Über die Expertin

Livia Merla ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin in der Kanzlei mgp. Ihre jahrelange Erfahrung vermittelt sie auch als Speakerin und Dozentin, denn Livia hat es sich zur Aufgabe gemacht, arbeitsrechtliche Insights für HR-Verantwortliche verständlich und praxisnah weiterzugeben.



Rechtliche Szenarien zu Beginn des Arbeitsverhältnisses

Befristung von Arbeitsverträgen

Möglichkeiten zur Befristung des Arbeitsvertrags

1. Zeitbefristung gemäß § 14 Abs.2 TzBfG
2. Sachgrundbefristung gemäß § 14 Abs.1 TzBfG

Schriftform bei Befristungen

Kein Scan
Kein DocuSign
Keine E-Mail

Zeitbefristung

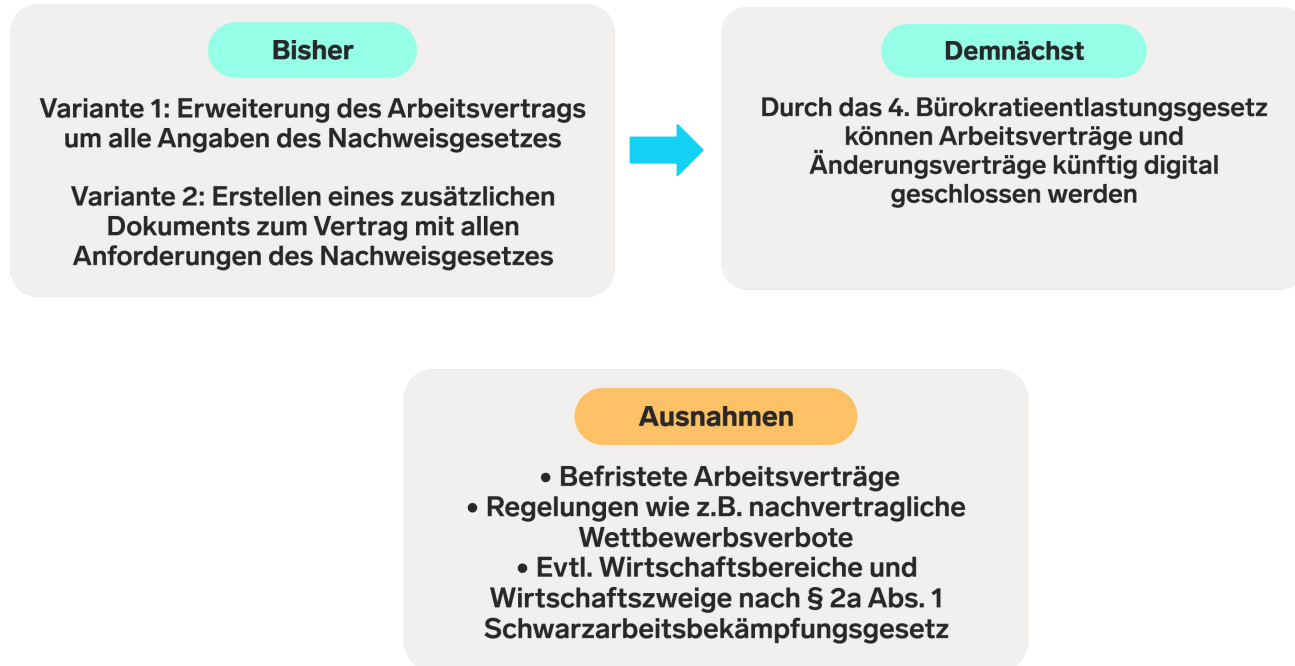
Befristung kann für max. 2 Jahr erfolgen und in dieser Zeit kann die Befristung dreimal verlängert werden. Aber Vorsicht: eine Zeitbefristung geht nur einmal bei der Neueinstellung.

Sachgrundbefristung

Wird durch triftigen Grund gerechtfertigt, z.B. eine Vertretung für die Elternzeit oder während einer längeren Erkrankung. Hier ist man zeitlich nicht limitiert, solange es keine "Kettenbefristung" wird.

Besonderheiten beim Vertragsschluss

Laut Nachweisgesetz (§ 2 NachwG) muss dem Arbeitnehmenden ein schriftlichen Dokument mit allen wesentlichen Vertragsbedingungen ausgehändigt werden.



Probezeit: Die wichtigsten Fakten



Eine Probezeit kann gemäß § 622 Abs. 3 für max. 6 Monate mit einer kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen vereinbart werden.

Probezeit & Wartezeit ist nicht dasselbe

Wartezeit: Mitarbeitende haben in den ersten 6 Monaten nach Antritt einer Stelle noch keinen Kündigungsschutz
Betrachter dieser Datei können Kommentare und Vorschläge sehen

Probezeit: Darf gemäß § 622 Abs. 3 BGB höchstens 6 Monate betragen.

Darf die Probezeit verlängert werden?

Der Arbeitgeber ist nicht befugt, die Probezeit über die 6 Monate hinaus zu verlängern. Wurde die Probezeit nur für drei Monate vereinbart, könnte die Probezeit einvernehmlich um weitere drei Monate verlängert werden.

Rechtliche Szenarien während des Arbeitsverhältnisses

Arbeitszeiterfassung



Die Pflicht zur Zeiterfassung ergibt sich aus
§ 3 des Arbeitsschutzgesetzes

Vertrauensarbeitszeit

~~Arbeitnehmende arbeiten, wann sie
wollen, ohne Zeiten zu erfassen?~~

Arbeitnehmende arbeiten grundsätzlich,
wann sie möchten, aber erfassen dabei
ihre Arbeitszeiten.

Arbeitszeitgesetz

Maximale Arbeitszeit: Grundsätzl. 8 Std / Tag,
Erhöhung auf 10 Std / Tag möglich

→ **Bedingung für die Erhöhung:** Innerhalb von 6
Monaten oder 24 Wochen muss die
durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit
dennoch bei 8 Std liegen

Ausnahmen können gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz
(ArbZG) in einem Tarifvertrag oder aufgrund
eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder
Dienstvereinbarung getroffen werden.

Ruhezeit

**Ruhezeit von 11 Std zwischen zwei
Arbeitstagen (§ 5 Arbeitszeitgesetz)**

Ausnahmen

In einigen Branchen kann die gesetzlich
vorgeschriebene Ruhezeit um bis zu eine Stunde
auf 10 Std verkürzt werden.

Eine Verkürzung der Ruhezeit muss jedoch
innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb
von 4 Wochen wieder ausgeglichen werden.

Wann sind Überstunden erlaubt?

- All-Inclusive-Klauseln (→ *sämtliche Überstunden sind mit Gehalt abgegolten*) sind **unwirksam!**
- Zulässig sind Regelungen, wie z.B., dass zusätzliche **10 % der wöchentlichen Arbeitszeit** mit dem Gehalt abgegolten sind.

Ausgenommen

- Dienste höherer Art (z.B. Arzt, Lehrer)
- Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen RV

→ West: 87.600 € / Ost: 85.200 €

Arbeitsunfähigkeit

Wenn ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung für maximal sechs Wochen. Nach Ablauf der sechs Wochen endet für den Arbeitgeber die Zahlungspflicht und die Krankenkasse springt ein.

Zwei Pflichten von Arbeitnehmenden

- Anzeigepflicht
- Nachweispflicht

Anzeigepflicht

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber rechtzeitig über die vorliegende Arbeitsunfähigkeit informieren, bestenfalls vor Arbeitsantritt. Auf welche Art und Weise legt der Arbeitgeber fest. Nur so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den personellen Ausfall zu kompensieren und ggf. umzuplanen.

Nachweispflicht

Arbeitnehmer einen Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit in Form eines **ärztlichen Attestes** beibringen. Da wir mittlerweile die **elektronische AU** haben, muss der Arbeitnehmer nicht mehr selbst das Attest bei seinem Arbeitgeber vorlegen. Vielmehr ruft der Arbeitgeber selbst das Attest bei der Krankenkasse ab.

Rechtliche Szenarien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsschutzgesetz

Anwendbar ist das Kündigungsschutzgesetz, wenn der Arbeitgeber im Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt und der jeweilige Mitarbeiter, dem gekündigt werden soll, dort bereits länger als sechs Monate im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig ist.

Kündigungsschutz besteht grundsätzlich erst nach sechs Monaten (Wartezeit).

Kündigungsschutzgesetz

KSchG greift bei Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmenden und einem über 6 Monate bestehenden Arbeitsverhältnis.

Berechnung der Mitarbeiterzahl

- bis zu 20 Std Arbeitszeit = 0,5
- bis zu 30 Std Arbeitszeit = 0,75
- mehr als 30 Std Arbeitszeit = 1,0

Mögliche Kündigungsgründe

Personenbedingte Gründe

z.B. krankheitsbedingte Gründe, durch die ein Mitarbeitender künftig nicht mehr einsatzfähig ist

Verhaltensbedingte Gründe

Fehlverhalten, z.B.
Arbeitsverweigerung, Diebstahl

Betriebsbedingte Gründe

Arbeitsplatzwegfall – Sozialauswahl beachten!

Ordentliche Kündigung vs. Fristlose Kündigung

Ordentliche Kündigung

Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der regulären Kündigungsfrist. Die Länge der Kündigungsfrist ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Gesetz oder einem Tarifvertrag.

Fristlose Kündigung

Führt unmittelbar mit Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Da eine fristlose Kündigung für den Arbeitnehmer weitreichende Konsequenzen mit sich bringt, ist diese nur im Ausnahmefall bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 626 BGB möglich.

!

Fristlose Kündigungen sind nur innerhalb von zwei Wochen möglich, nachdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat.

Gründe für fristlose Kündigungen

Straftaten
Krankheit als Druckmittel
Selbstbeurlaubung
Angekündigte Krankheitsfälle
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Rassistische Beleidigungen

Formalien bei der Kündigung

3 wichtige Formalien bei der Kündigung

1. Schriftform (eigenhändige Unterschrift erforderlich)
2. Der "Richtige" muss die Kündigung unterschreiben
3. Arbeitgeber sind für den Zugang der Kündigung beweispflichtig

Zustellung der Kündigung

Persönliche Übergabe im Betrieb

Am sichersten ist die Zustellung einer Kündigung persönlich im Betrieb unter Hinzuziehung von Zeugen. Gerne kann man sich die Entgegennahme der Kündigung auch quittieren lassen.

Externer Botendienst

Ist die persönliche Übergabe nicht möglich, nutzen Sie einen kostenpflichtigen externen Botendienst. Zeigen Sie ihm die Kündigung vor dem Eintüten in den Briefumschlag. Der Bote stellt die Kündigung taggleich zu, dann erhält man einen Zugangsnachweis.

Zustellung durch HR-Mitarbeiter

Zwei Mitarbeitende aus dem Unternehmen stellen die Kündigung persönlich zu. Da sie mögliche Zeugen sein können, müssen sie auch hier Kenntnis vom Inhalt des Kündigungsumschlag haben. Lassen Sie ein Zustellprotokoll anfertigen.

Alternativen zur Kündigung

Aufhebungsvertrag

Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit vertraglich geregelten Konditionen.

Abwicklungsvertrag

- Beiwerk zur Kündigung
- regelt die Konditionen zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses
- Verzicht auf Kündigungsschutz

Key Takeaways aus dieser Masterclass

01

Machen Sie sich mit den arbeitsrechtlichen Basics vertraut

02

Sprechen Sie Unsicherheiten und Konflikte im Arbeitsverhältnis proaktiv an

03

Bleiben Sie bei arbeitsrechtlichen Neuerungen auf dem aktuellen Stand

04

Holen Sie sich im Zweifel professionelle Unterstützung

Saubere Prozesse für rechtssichere HR-Arbeit

Regeln Sie HR-Aufgaben und -Prozesse wie **Vertragsschluss**, **Zeiterfassung** oder **Offboarding** zentral in Personio. Verlassen Sie sich auf korrekte Daten und nutzen Sie **praktische Automatisierungen** – damit Sie sich bei der Personalarbeit aufs Wesentliche konzentrieren können.

Personio kostenlos testen

Personio

The People Operating System