

Es begrüßt Sie



Beate Wachendorf

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Medizinrecht

Fachanwältin für Familienrecht

Fachanwältin für Sozialrecht

Rizzastraße 49

56068 Koblenz

Telefon: 0261 9124-700

Telefax: 0261 9124-134

BeateWachendorf@wts-koblenz.de

www.wts-koblenz.de



Arbeitsrecht



Heutige Themen:

- **Arbeitsverträge – Form**
- **Beendigung von Arbeitsverhältnissen**
- **Elternzeit**
- **Tipps**

Arbeitsverträge – Form

- Müssen **Arbeitsverträge schriftlich** geschlossen sein?

➤ **Ja!**



Wegen § 2 Nachweisgesetz:

AG ist verpflichtet, spätestens 1 Monat nach Beginn des AV die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem AN ein Exemplar auszuhändigen.

Arbeitsverträge – Form

- Was sind die wesentlichen Vertragsbedingungen?
 - Name und Anschrift beider Parteien
 - Zeitpunkt des Beginns des AV, evtl. Befristung
 - Arbeitsort
 - Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
 - Zusammensetzung und Höhe des Entgelts incl. Sonderzahlungen etc., Fälligkeit
 - Arbeitszeit
 - Überstundenregelung
 - Urlaub
 - Kündigungsfristen, Probezeit

Kündigung – Form

- Fall:

Es kommt zu einem Streit zwischen AG und AN. Die Situation eskaliert, sodass AG ruft:

Verschwinden Sie! Ich will Sie hier nie wieder sehen!!! ☹

Wirksame Kündigung?

- **Nein!**
- Kündigung durch AG und AN bedarf der Schriftform mit Unterschrift!

Kündigung – Hinweispflichten

- Muss eine Kündigung durch den AG den Hinweis enthalten, dass der AN sich unmittelbar nach Erhalt der Kündigung bei der Bundes-agentur für Arbeit arbeitssuchend melden muss sowie darauf, dass er verpflichtet ist, aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen?
 - **Ja!**
 - § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III

Kündigung – Hinweispflichten

- Was kann dem Arbeitgeber passieren, wenn er diesen Hinweis nicht erteilt?
 - Unter Umständen kann AN Schadensersatzansprüche gegen AG geltend machen, wenn sein Arbeitslosengeld gekürzt wird.

Kündigung – Fristen

- § 622 BGB
 - 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats
 - für Kündigung durch Praxisinhaber, wenn Arbeitsverhältnis
 - 2 Jahre bestanden hat 1 Monat
 - 5 Jahre bestanden hat 2 Monate
 - 8 Jahre bestanden hat 3 Monate
 -
- jeweils zum Ende eines Kalendermonats

Fristlose Kündigung

- Nur im Ausnahmefall möglich
 - Setzt in der Regel Abmahnung voraus
 - **Achtung:** Arbeitsgerichte sind meist arbeitnehmerfreundlich bei ihren Entscheidungen

Kündigungsschutzgesetz

- Ist es für den Arbeitgeber gut, wenn das KSchG gilt?
 - **Nein!**
 - Warum?
 - Weil er sich nur schwerer von einem Arbeitnehmer trennen kann

Kündigungsschutzgesetz

- Wann gilt das KSchG?
 - für Arbeitsverhältnisse, die **nach dem 01.01.2004** begründet worden sind:
 - Bei **mehr als 10 Beschäftigten**

Kündigungsschutzgesetz

- Wer zählt als **Beschäftigter**?
 - Arbeitnehmer
 - Azubis nicht
 - Teilzeitbeschäftigte
 - Bis 20 Stunden - 0,5
 - Bis 30 Stunden - 0,75
 - Mehr als 30 Stunden wöchentlich regelmäßig - 1

Alternative zur Kündigung

- **Schriftlicher Aufhebungsvertrag zwischen AG und AN**
 - **Unter Beachtung der Kündigungsfristen**

Elternzeit

Wer hat Anspruch darauf?

- Beide erwerbstätigen Elternteile bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes
- Ein 12-monatiger Teil kann auf den Zeitraum zwischen Beginn des 4. und Ende des 8. Lebensjahres verlegt werden
- Arbeitsvertraglicher Verzicht auf Elternzeit unwirksam

Elternzeit

Antragserfordernis

- AN muss Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich bei Praxisinhaber anzeigen (bei verspätetem Antrag verschiebt sich der Beginn der Elternzeit)
- AN muss angeben, welcher Zeitraum in den nächsten Jahren als Elternzeit in Anspruch genommen wird
- Wenn AN auch das 3. Lebensjahr Elternzeit nimmt, muss er dies 8 Wochen vorher beantragen
- Möchte AN im Nachhinein kürzere oder längere Elternzeit nehmen, darf Praxisinhaber diese nicht grundlos verweigern

Elternzeit Ersatzkraft

- **Mit Ersatzkraft für die Dauer des Mutterschutzes und Elternzeit nur befristeten Arbeitsvertrag eingehen**
- **Für den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft existiert besonderes gesetzliches Kündigungsrecht, wonach dieser mit einer 3-Wochen-Frist gekündigt werden kann, wenn die Elternzeit vorzeitig endet**

Elternzeit

Teilzeittätigkeit

- Bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt möglich
- Bei eigenem oder fremden Arbeitgeber
- Bei fremden Arbeitgeber kann Praxisinhaber Zustimmung nur aus betrieblichen Gründen verweigern, z. B. bei Tätigkeit in Konkurrenz-Praxis

Elternzeit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Kündigung des AN frühestens am 1. Tag nach der Rückkehr aus Elternzeit möglich
- Aufhebungsvertrag möglich (AG muss AN darauf hinweisen, dass dieser sich vor Unterzeichnung bei der Arbeitsagentur über Folgen informieren sollte)

Elternzeit

Ende und Wiedereingliederung

- **Anspruch des AN auf seinen alten Arbeitsplatz zu gleichen Bedingungen**
- **Anspruch auf Teilzeitarbeitsplatz nur, wenn Praxisinhaber mehr als 15 AN beschäftigt**

Tipp

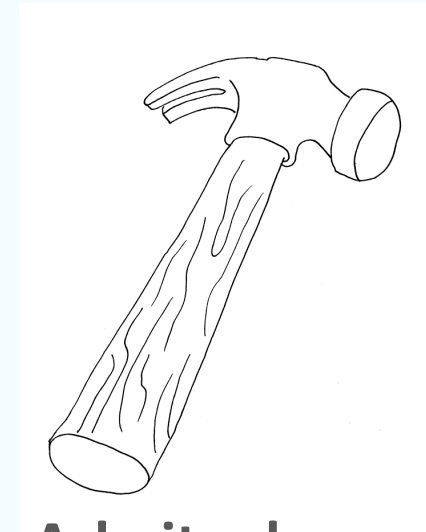
- Beschäftigen Sie **Führungskräfte mit Familienpflichten?**
 - Wenn ja, sollten Sie sich den vom Familienministerium herausgegebenen Leitfaden „Führungskräfte und Familie“ ansehen
 - www.bmfsfj.de
 - Inhalte: Führungskultur und -kompetenz, Weiterbildung, Arbeitsmodelle und deren Umsetzung

Tipp

- **Möchten Sie ständig informiert sein über neue Rechtsprechung im Bereich des Arbeitsrechts?**
 - **Dann abonnieren Sie sich den newsletter der IHK Frankfurt**
 - **www.frankfurt-main.ihk.de**

Zum Schmunzeln

- **Wer mit dem Hammer nach dem Chef wirft, fliegt selbst!**



- **Auch in der größten Wut darf ein Arbeitnehmer nicht mit einem Hammer nach seinem Chef werfen. Dieses Verhalten rechtfertigt eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber – Arbeitsgericht Frankfurt, Entscheidung vom 09.03.2005, Az. 7381/04**

Kontakt

- **WTS Dr. Winnen und Partner
Partnerschaftsgesellschaft**

Beate Wachendorf

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Medizinrecht, Familienrecht und Sozialrecht

Rizzastraße 49, 56068 Koblenz

Ruf: 0261 9124-700

Fax: 0261 9124-134

E-Mail: BeateWachendorf@wts-koblenz.de