



# Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

**Beate Wachendorf**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Sozialrecht

# Heutige Themen

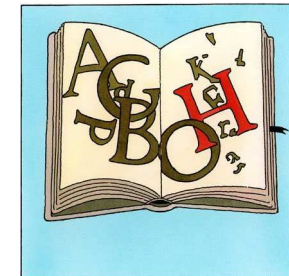
- Arbeitsverträge - Form
- Weihnachtsgeld
- Warengutscheine
- Kündigung – Form
- Kündigung durch AG – Hinweis auf Meldepflicht
- Kündigungsschutzgesetz
  - Kündigung mit Angebot einer Abfindung
- Tipps

# Arbeitsverträge - Form



- Müssen **Arbeitsverträge schriftlich** geschlossen sein?

- **Ja!**



wegen § 2 Nachweisgesetz:  
AG ist verpflichtet, spät. 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
- Arbeitsort
- Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts incl. Sonderzahlungen etc., Fälligkeit
- Arbeitszeit
- Überstundenregelung
- Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen u.ä.

# Weihnachtsgeld

## ■ Fragen:

- Muss ich es zahlen?
- Wie kann ich einer Zahlungspflicht vorbeugen?
- Wann kann ich es zurückfordern?



# Weihnachtsgeld

- **Muss ich es zahlen?**
  - Wenn sich der Anspruch aus
    - Arbeitsvertrag
    - Betriebsvereinbarung
    - Tarifvertrag
    - Betrieblicher Übung ergibt.

Achtung: Gleichbehandlungsgrundsatz

# Weihnachtsgeld

- **Wie** kann ich einer Zahlungspflicht **vorbeugen**?
  - Im Arbeitsvertrag Freiwilligkeitsvorbehalt aufnehmen
  - Auf Überweisung Freiwilligkeitsvorbehalt aufnehmen
  - Dreimalige Zahlung in völlig unterschiedlicher Höhe lässt keine betriebliche Übung entstehen

# Weihnachtsgeld

## ■ Wann kann ich es zurückfordern?

- (-), wenn es die geleisteten Dienste zusätzlich honorieren soll  
**(= 13. Monatsgehalt)**
- (+) wenn Belohnung der Betriebstreue gewollt ist (= **Gratifikation**, erkennbar an Rückzahlungsklausel), aber:
  - (-) bei Gratifikat. unter 100,--€
  - (-) wenn Bindungsfrist über 30.6. des Folgejahres hinaus vereinbart ist
  - wenn Gratifikat. niedriger als 1 Monatsgehalt (+), wenn Bindungsfrist höchstens bis 31.3. des Folgejahres vereinbart ist



# Warengutschein

## ■ Gibt es Möglichkeiten steuerfreier Gehaltserhöhung?

- **Ja!**
- Welche?
  - **Warengutscheine**
    - bis € 44,-- pro Monat – meist Tankgutscheine
    - Bis € 1.080,-- pro Jahr bei solchen Waren, mit denen der AG Handel treibt
  - **Aufmerksamkeit** anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses bis € 40,--



# Warengutschein

- **Voraussetzung** für die Steuerfreiheit:
  - **Warengutschein** ist **Sachbezug** und nicht Barlohn

# Warengutschein

- Wann liegt **Sachbezug** und wann Barlohn vor?

- Warengutschein ist **beim AG einzulösen**

= Sachbezug

= steuerfrei



# Warengutschein

- AG gibt Warengutschein aus, der bei einem Dritten einzulösen ist

## Beispiel 1

AG gibt AN monatlich eine

### Tankkarte

(AN kann bei einer Tankstelle Benzin, Super oder Diesel beziehen)

= Barlohn

= steuer- und beitragspflichtig

# Warengutschein

## Beispiel 2

AG gibt AN monatlich einen

**„Tankgutschein im Wert von € 44, --“**

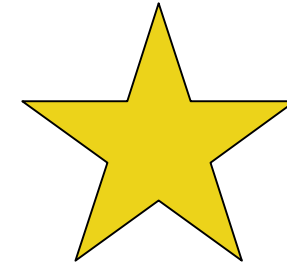
**= Barlohn**

**= steuer- und  
beitragspflichtig**

# Warengutschein



## Beispiel 3



AG gibt AN monatlich einen

**„Tankgutschein über 35 l Benzin“**

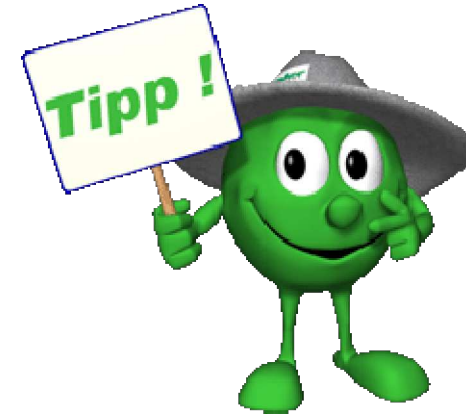
**= Sachbezug**

**= steuerfrei**, sofern der Preis für 35 l Benzin € 44,-- nicht übersteigt

# Warengutschein



## ■ Praxistipp



- Aus Nachweisgründen Gutscheine vor Ausgabe kopieren und als Nachweis zum Lohnkonto nehmen

# Kündigung - Form

- Fall: Es kommt zu einem Streit zw. AG und AN. Die Situation eskaliert, so dass 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 beim Arbeitsamt 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.
    - (noch keine Rspr. hierzu)

# 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 **vor dem 01.01.2004** begründet worden sind:  
bei **mehr als 5 Beschäftigten**
- 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

# Kündigungsschutzgesetz



## ■ KSchG gilt – wie kann der Arbeitgeber dann dem AN kündigen?

- **Verhaltensbedingt**
  - Reaktion auf eine Vertragsverletzung des AN
- **Personenbedingt**
  - Wenn An auf Dauer nicht mehr in der Lage ist die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen
- **Betriebsbedingt**
  - Dringende betriebliche Erfordernisse
  - Ultima-ratio-Grundsatz
  - Sozialauswahl

# Kündigungsschutzgesetz



- Gibt es eine **Erleichterung des Arbeitgebers bei betriebsbedingten Kündigungen?**

- **Ja!**
- Ordentliche Kündigung mit Angebot einer Abfindung – seit 01.01.2004

# Kündigungsschutzgesetz



## ■ Ordentliche Kündigung mit **Angebot einer Abfindung** gem. § 1a KSchG

### ● Voraussetzungen:

- AG kündigt aus **dringenden betrieblichen Gründen**
- **Angebot einer Abfindung** (0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr seit Bestehen d. AV)
- **Hinweis** in der Kündigung, dass AN nur bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann



## Tipp

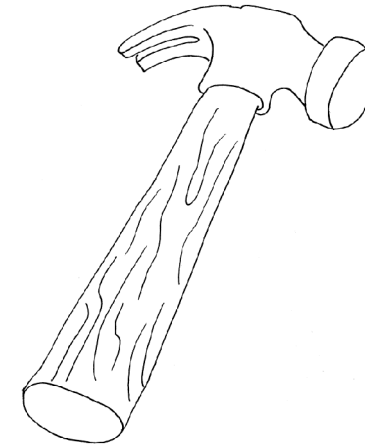
- Sind Sie oder beschäftigen Sie **Führungskräfte mit Familienpflichten?**
  - Wenn ja, sollten Sie sich den vom Familienministerium herausgegebenen Leitfaden „Führungskräfte und Familie“ ansehen
  - [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)
  - Inhalte: Führungskultur u. -kompetenz, Weiterbildung, Arbeitsmodelle u. 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](http://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 9.3.2005, Az. 7381/04

# Kontakt

- WTS Dr. Winnen und Partner Partnerschaftsgesellschaft

- Beate Wachendorf

- Rechtsanwältin,  
Fachanwältin für Sozialrecht

- Rizzastr. 49, 56068 Koblenz
- Ruf 0261/912470
- Fax 0261/912434
- [BeateWachendorf@wts-koblenz.de](mailto:BeateWachendorf@wts-koblenz.de)

