

Informationsveranstaltung

„Umgang mit Mitarbeitern/Unternehmensinteressen und Kundenwünsche“

Die häufigsten Fragen zum (arbeits-)rechtlichen Umgang mit Mitarbeitern

Arbeitszeiten, Urlaub, Krankheit, Weihnachtsgeld, Kündigung – zu diesen Themen gibt es bei der IHK häufig Anfragen. Im Folgenden finden Sie die wesentlichen gesetzlichen Regelungen sowie Tipps zur Handhabung in der Praxis. Natürlich kann es im Einzelfall immer wieder zu ungewöhnlichen Konstellationen kommen, die zu einer anderen Bewertung führen. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, helfen wir Ihnen mit einer knappen telefonischen Einschätzung der Lage gerne weiter.

Arbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt die Obergrenze der zulässigen Arbeitszeiten und die vorgeschriebenen Ruhepausen. Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich von Montag bis Samstag 8 Stunden täglich arbeiten. Max. 10 Stunden pro Tag sind nur zulässig, wenn im Durchschnitt von sechs Monaten die 48-Stunden-Woche nicht überschritten wird.

Lohn und Gehalt

Mindestlöhne gibt es in Deutschland nur in den wenigen Bereichen, in denen Lohn-/Gehaltstarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Wenn Betriebe tarifgebunden sind, müssen sie an die tarifgebundenen Mitarbeiter auch mindestens das Tarifentgelt zahlen. Ansonsten ist die Arbeitsvergütung eine Sache der Vertragsfreiheit. Tarifverträge sind (bis auf die allgemeinverbindlichen) nicht jedermann zugänglich. Daher kann auch die IHK keine Auskünfte über branchenübliche Löhne und Gehälter geben. Informationen zu Tarifverträgen und Hinweise zu Vergleichsgehältern gibt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung unter www.wsi.de im Tarifarchiv.

Teilzeitkräfte und Feiertagsentlohnung, Krankheit etc.

Teilzeitkräfte dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte (§ 4 TzBfG). Das gilt selbstverständlich auch für Mini-Jobber (400-€-Kräfte, geringfügig Beschäftigte). D. h. auch sie haben Anspruch z. B. auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub und Einhaltung der Kündigungsfristen.

Fällt durch einen Feiertag Arbeitszeit aus, hat der Arbeitgeber das Entgelt zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Ausfall erhalten hätte (§ 2 EzfG). Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der binnen acht Wochen zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG). D. h. auch in der Gastronomie führt jeder Feiertag, an dem gearbeitet wird, zu einem entsprechend bezahlten Ausgleichstag.

Urlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) stehen jedem Mitarbeiter (auch Minijobbern) mindestens vier Wochen bezahlter Urlaub im Jahr zu (24 Tage bei Sechs-Tage-Woche). Außerdem dürfen Teilzeitkräfte nicht schlechter gestellt werden, als die Vollzeitbeschäftigten im Betrieb (§ 4 TzBfG). Hat der Vollzeit-AN bei einer fünf-Tage-Woche 30 Urlaubstage, muss also auch die Teilzeitkraft sechs Wochen Urlaub im Jahr bekommen.

Beispiele:

Vollzeit-AN: 5-Tage-Woche, 8 Std./Tag, 30 Urlaubstage

Teilzeit-AN 1: 5-Tage-Woche, 4 Std./Tag => 30 Urlaubstage

Teilzeit-AN 2: 3-Tage-Woche, 6 Std./Tag => 18 Urlaubstage (30/5*3)

Teilzeit-AN 3: 20 Std./Woche, verteilt nach Bedarf auf 3 bis 5 Tage => Praxistauglich ist für die Urlaubsberechnung die fiktive 5-Tage-Woche mit 4 Std./Tag und 30 Urlaubstagen.

Weihnachtsgeld

Weihnachtsgeld, das tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vereinbart ist, zählt zum normalen Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat. Eine einseitige Kürzung ist dann nicht möglich.

Wird Weihnachtsgeld freiwillig gezahlt, kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch die Höhe jedes Jahr frei verändern. Aber: wird das Weihnachtsgeld (oder eine andere freiwillige Leistung) mindestens drei Jahre hintereinander ohne Einschränkung gezahlt, entsteht eine sogenannte „betriebliche Übung“, auf die der Arbeitnehmer dann Anspruch hat. Diese betriebliche Übung kann der Arbeitgeber einfach verhindern, indem er vor oder mit der Auszahlung des Weihnachtsgeldes, z. B. durch Aushang am schwarzen Brett oder durch Hinweis auf der Gehaltsabrechnung, ausdrücklich darauf hinweist, dass er das Weihnachtsgeld freiwillig und ohne Bindungswirkung für die Zukunft zahlt.

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Bei erstmaliger Beschäftigung des AN ist eine Befristung bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren, darin max. drei Verlängerungen, möglich (§ 14 Abs. 2 TzBfG), z. B. eine 1-Jahres-Befristung mit drei 3-Monats-Verlängerungen.

Beliebig oft kann ein Vertrag befristet/verlängert werden, wenn ein Sachgrund vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und im Vertrag ausdrücklich genannt wird. Unproblematisch ist z. B. die Krankheits- oder Elternzeit-Vertretung oder die Saisonkraft.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen müssen Sie immer einhalten, egal, wie groß der Betrieb ist, egal, ob der Mitarbeiter in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt ist. Auch für Minijobber gelten die Kündigungsfristen.

Die Fristen können sich aus dem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, dem individuellen Arbeitsvertrag oder dem Gesetz ergeben. Vertragliche Fristen dürfen den Arbeitnehmer nicht schlechter stellen als den Arbeitgeber. Verkürzungen der gesetzlichen Fristen sind im Tarifvertrag möglich, im Arbeitsvertrag nicht.

Die gesetzlichen Fristen (§ 622 BGB):

<u>Dauer des Arbeitsverhältnisses</u>	<u>Kündigungsfrist</u>	<u>Termin</u>
---------------------------------------	------------------------	---------------

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

vereinbarte Probezeit, max. 6 Monate ab Beginn oder nach Probezeit natsende	zwei Wochen vier Wochen	zu jedem beliebigen Tag zum 15. oder zum Mo-
---	----------------------------	---

<u>Dauer des Arbeitsverhältnisses</u>	<u>Kündigungsfrist</u>	<u>Termin</u>
---------------------------------------	------------------------	---------------

Nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber:

ab 2 Jahre	1 Monat	zum Monatsende
ab 5 Jahre	2 Monate	zum Monatsende
ab 8 Jahre	3 Monate	zum Monatsende
ab 10 Jahre	4 Monate	zum Monatsende
ab 12 Jahre	5 Monate	zum Monatsende
ab 15 Jahre	6 Monate	zum Monatsende
ab 20 Jahre	7 Monate	zum Monatsende

Kündigungsgrund

Einen Kündigungsgrund nach Kündigungsschutzgesetz brauchen Betriebe erst ab einer gewissen Größe (§§ 1 und 23 KSchG).

Keinen Kündigungsgrund brauchen Sie,

- wenn der Mitarbeiter noch keine sechs Monate im Betrieb ist
- wenn der Mitarbeiter erst 2004 oder später eingestellt wurde und Ihr Betrieb regelmäßig maximal zehn Mitarbeiter hat oder
- wenn der Mitarbeiter vor 2004 eingestellt wurde und der Betrieb maximal 4 weitere Mitarbeiter hat, die schon vor 2004 eingestellt wurden, sowie insgesamt maximal 10 Mitarbeiter.
- Mitarbeiterzahl: Minijobber und andere Teilzeitkräfte bis 20 Wochenstunden werden mit 0,5, Teilzeitkräfte bis 30 Wochenstunden mit 0,75, alle anderen voll berücksichtigt. Auszubildende werden nicht mitgezählt.

Beispiele für zulässige Kündigungsgründe:

- betriebsbedingte Kündigung: das Unternehmen hat keine Beschäftigung mehr für den Mitarbeiter, z. B. Auftragsmangel, Schließung von Betriebsabteilungen, Schließung des gesamten Betriebs
- personenbedingte Kündigung: der Mitarbeiter kann seine Tätigkeit dauerhaft nicht mehr ausüben, z. B. Erblindung eines Berufskraftfahrers, in besonders krassen Fällen auch häufige Erkrankungen bei negativer Gesundheitsprognose
- verhaltensbedingte Kündigung: der Mitarbeiter verstößt gegen arbeitsvertragliche Haupt- oder Nebenpflichten (im Regelfall zunächst Abmahnung erforderlich!), z. B. Diebstahl im Betrieb, häufiges Zuspätkommen

Kündigung: Abfindungsanspruch?

Es gibt keinen generellen gesetzlichen Abfindungsanspruch bei Kündigungen. Ist die Kündigung rechtlich einwandfrei, bekommt ein Mitarbeiter keine Abfindung. Zum Teil werden Abfindungen ausgehandelt, um Mitarbeiter zu einem Aufhebungsvertrag zu bewegen. Zu den meisten Abfindungen kommt es im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses, entweder im Vergleich, wenn der Arbeitgeber ansonsten fürchten muss, den Prozess zu verlieren, oder im Urteil, wenn trotz der Unwirksamkeit der Kündigung eine oder beide Seiten auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Als Faustregel für die Höhe der Abfindung kann gelten: ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Wenn es hart auf hart kommt: der Rechtsanwalt

Die IHK kann und darf keine anwaltliche Vertretung für Unternehmer übernehmen. Bei komplizierten Fällen oder gar Klageverfahren ist es sinnvoll, einen Rechtsanwalt einzuschalten. Wenn Sie keine Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis haben, können Sie einen geeigneten Anwalt, zum Beispiel einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, unter anderem finden

- in den gedruckten „Gelben Seiten“ oder unter www.gelbeseiten.de unter dem Stichwort „Arbeitsrecht“ mit Ortsangabe
- beim Verlag Dr. Otto Schmidt GmbH, Köln, Tel. 01805 254555 (z. Zt. 0,14 €/min), unter www.anwalt-suchservice.de unter dem Rechtsgebiet „Arbeitsrecht“ oder unter „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ mit Ortsangabe
- beim Deutschen Anwaltverein (DAV), Tel. 01805 181805 (zzt. 0,14 €/min), unter www.anwaltauskunft.de unter dem Rechtsgebiet „Arbeitsrecht“ mit Ortsangabe.

Zum Weiterlesen

Einzelne Gesetze können Sie nachlesen im Internet z. B. unter <http://bundesrecht.juris.de>. In Buchform gibt es z. B. „Arbeitsgesetze“ aus der Reihe Beck-Texte im dtv, zzt. 72. Auflage 2008 für 7 €.

Nachschlagewerke zum Arbeitsrecht sind im Buchhandel in allen Preiskategorien erhältlich, darunter auch gute Darstellungen für Arbeitgeber. Zu den günstigen und gut lesbaren gehört zum Beispiel „Arbeitsrecht von A-Z“ von Günther Schaub aus der Reihe Beck Rechtsberater im dtv, das für September 2008 als aktualisierte Auflage angekündigt ist.

Ihre Ansprechpartner:

Philipp Cords
Tel. 0541 353-565
E-Mail: cords@osnabrueck.ihk.de

Thomas Reyl
Tel. 0541 353-545
E-Mail: reyl@osnabrueck.ihk.de