

UNTERNEHMER

ACADEMY

Part 5:

Mitarbeiter – alles was Sie als
Unternehmer rechtlich wissen müssen
Arbeitsvertrag, Scheinselbständigkeit,
Kündigung u.v.m.



Our Team - Herzlich Willkommen



Andreas Messerer

Prozesse / Technik



Hakan Tok

Social Media



Dr. Georg Schröder

Rechtsanwalt

Unternehmer-Academy



Jeden Freitag 16:00 Uhr

Frei und ohne Verpflichtung

30 Min. Vortrag / 15 Min. Fragen

Eure Fragen! Eure Vorschläge!

Keine §§ - nicht langweilig!!

service@recht24-7.de

Unternehmer-Academy - Part 3

Mitarbeiter – alles was Sie als Unternehmer rechtlich wissen müssen
Arbeitsvertrag, Scheinselbstständigkeit, Kündigung u.v.m.



Inhaltsverzeichnis

Deutsches Arbeitsrecht

TOP 10

Scheinselbständigkeit

Stellenanzeige

Vorstellungsgespräch

Arbeitsvertrag

Kündigung

FAZIT - CHECKLISTE



Deutsches Arbeitsrecht - Gesetze

Europarecht (meist als Richtlinien)

Deutsche Gesetze:

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland insb. Art. 9 Abs. 3,

Koalitionsfreiheit

Bürgerliches Gesetzbuch insbes. §§ 611 ff., Dienstvertrag

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Kündigungsschutzgesetz

Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze (PersVG – öffentlicher Dienst)

Tarifvertragsgesetz

Mitbestimmungsgesetze (Montan-MitbestG, MitbestG und DrittelbG) regeln die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat

Altersteilzeitgesetz

Gewerbeordnung insbes. §§ 105 ff.

Handelsgesetzbuch insb. §§ 59 ff. (Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge) sverordnung – BVV)

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Entgeltfortzahlungsgesetz

Bundesurlaubsgesetz

Arbeitszeitgesetz

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeldgesetz

Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Nachweisgesetz

Arbeitsplatzschutzgesetz

Jugendarbeitsschutzgesetz und Kinderarbeitsschutzverordnung

Berufsbildungsgesetz sowie Ausbildungsverordnungen der einzelnen Berufe

Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)

Berufskrankheiten-Verordnung

Viertes Buch Sozialgesetzbuch insbes. §§ 8, 8a Geringfügige Beschäftigung

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch, Schwerbehindertenrecht

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Gesetz über Arbeitnehmererfindungen zusammen mit der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen

Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG)

Arbeitsgerichtsgesetz

Gesetz über die Statistik der Verdienste und Arbeitskosten (Verdienststatistikgesetz – VerdStatG)

Strafgesetzbuch § 291 (Lohnwucher nach BAG, Urteil vom 24. März 2004 - 5 AZR 303/03)

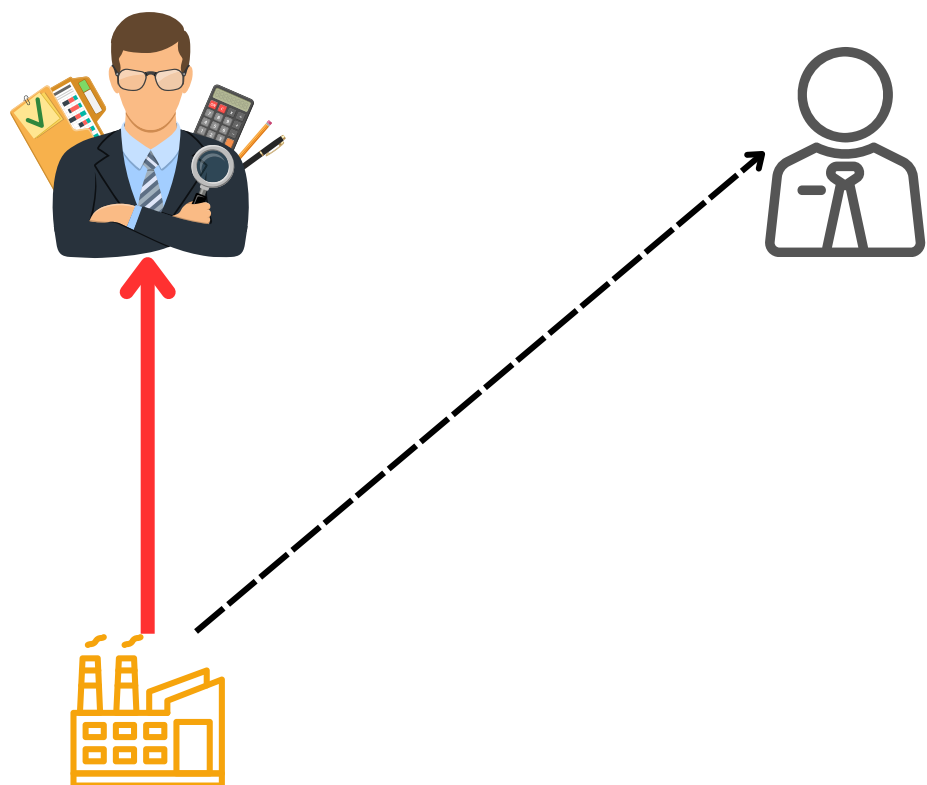
Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahren)

Deutsches Arbeitsrecht

Im Zweifel für den Arbeitnehmer



1 Scheinselbstständigkeit



Lindas Nagelstudio läuft gut und sie braucht Mitarbeiter. Sie "stellt" Beatrice an als freie Mitarbeiterin. Im Vertrag steht, dass sie jeden Morgen um 09:00 Uhr im Nagelstudio sein muss.

Was steht dahinter:

- Staat verliert Sozialabgaben und Lohnsteuer
- Unternehmer spart diese
- 21% Lohnnebenkosten

100,00 EUR als freier Mitarbeiter

121,00 EUR als Arbeitnehmer

Wird regelmäßig geprüft

- erhebliche Nachzahlungen drohen
- vorsätzlich: Steuerhinterziehung
- kann auch vom Arbeitnehmer nachgefordert werden
- bis zu fünf Jahre nachzahlen
- Vorsatz bis zu 30 Jahre

1 Scheinselbständigkeit - Tipps

- Weisungsgebundenheit

Der Auftragnehmer ist in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden und unterliegt dessen Weisungen.

- Fehlende unternehmerische Freiheit

Kein unternehmerisches Risiko, keine eigenen Betriebsmittel oder keine eigenen Angestellten.

- Feste Arbeitszeiten oder -orte

Der Auftragnehmer arbeitet regelmäßig zu bestimmten Zeiten oder an bestimmten Orten für den Auftraggeber.

- Eingliederung in die betriebliche Struktur

Der Auftragnehmer ist wie ein Angestellter in den Betrieb integriert und trägt keine eigene Verantwortung.

- Einheitlicher Auftraggeber

Der Auftragnehmer arbeitet überwiegend oder ausschließlich für einen einzigen Auftraggeber.

- Fehlender Einfluss auf die Art und Weise der Aufgabenerfüllung

Der Auftragnehmer kann nicht frei entscheiden, wie er seine Aufgaben erledigt.

1 Scheinselbständigkeit - Tipps

- Es kommt auf ein Gesamtbild aller Kriterien an
- wie wird es tatsächlich gelebt!
- Arbeitsvertrag ein wichtiges Kriterium
- prüfen lassen durch Anwalt
- verbindlich: Staatsfeststellungsverfahren Deutsche Rentenversicherung
<https://www.deutsche-rentenversicherung.de/>

2 Stellenanzeige

Stefanie ist will für Ihre Unternehmensberatung einen neuen Kollegen anstellen, der mindestens 10 Jahre Berufserfahrung hat. Sie schreibt in die Stellenanzeige "mindestens 40 Jahre alt und Erfahrung in der Consulting-Branche"

i

Sachbearbeiter Mahnwesen / Rechtsanwaltsfachangestellte (m/w/d)

- Festanstellung durch unseren Kunden
- Bad Ems
- Startdatum: sofort

Profil

- Abgeschlossene Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte (m/w/d) oder abgeschlossenes juristisches Studium
- Erste Berufserfahrung, idealerweise im Mahnwesen/Inkasso-Umfeld
- Eigenverantwortliche, strukturierte und lösungsorientierte Arbeitsweise
- Gute Kommunikationsfähigkeit, ein sicheres und überzeugtes Auftreten sowie eine gute Kunden- & Serviceorientierung
- Gute Englischkenntnisse

2 Stellenanzeige

Risiken:

Abmahnung wegen AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Verstöße können abgemahnt werden (500,00 EUR bis 1.000,00 EUR)
spezialisierte "Abmahnkanzleien"



Nils-Johannes Kratzer

Nils-Johannes Kratzer (* 1973) ist ein deutscher Fachanwalt für Arbeitsrecht und Strafverteidiger. Bekanntheit erlangte er durch zahlreiche...

W Wikipedia

Anzeige
| BGH entscheidet über AGG-Klage

Wenn der Anwalt zu alt ist

von Tanja Podolski

05.05.2021



3 Vorstellungsgespräch

Diskriminierungsverbot (AGG)

Keine Fragen oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder Familienstand.

Zulässige Fragen

Fragen zu Qualifikationen, beruflichem Werdegang, und der Eignung für die Position sind erlaubt.

Unzulässige Fragen

Fragen zu Schwangerschaft, Heiratsplänen, Religion, politischen Meinungen, Krankheiten oder Gewerkschaftszugehörigkeit sind unzulässig.

Wahrheits- und Lügenrecht

Bei unzulässigen Fragen hat der Bewerber das Recht zu lügen, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen.

3 Vorstellungsgespräch

Corrinna lädt eine Bewerberin für ihr Fitnessstudio aus Hamburg nach München ein. Sie wiegt 100 kg und ist komplett ungeeignet, wie sie in München herausstellt – Die Bewerberin schickt eine Rechnung über einen Lufthansa Flug (490,00 EUR) und ein Hotel (110,00 EUR). Muss Corinna zahlen

Kosten:

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 670 BGB) sind Arbeitgeber verpflichtet, jedem einzelnen Kandidaten die entstehenden Kosten zu erstatten – und dabei spielt es keine Rolle, ob er oder sie den Job bekommt oder nicht.

Tipp:

Kostenerstattung ausschließen oder nach oben hin regeln
-> mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch

4 Arbeitsvertrag

Typische Fehler

Fehlende genaue Tätigkeitsbeschreibung

Unklare oder zu vage Formulierungen bezüglich der Aufgaben und Verantwortungen des Arbeitnehmers.

Unklare Befristungsangaben

Unsachgemäße oder unpräzise Formulierungen zur Dauer des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei befristeten Verträgen

Fehlende Angaben zu Überstunden

Keine Regelung oder unklare Regelung zu Überstunden und deren Vergütung.

Unklare Regelungen zur Probezeit

Nicht eindeutige oder fehlende Vereinbarungen zur Länge und den Bedingungen der Probezeit.

4 Arbeitsvertrag

Typische Fehler

Verzicht auf Schriftform

Mündliche Absprachen oder nicht schriftlich fixierte Vereinbarungen können zu Problemen führen.

Fehlende Angaben zu Urlaub und Krankheit

Keine oder unklare Regelungen zu Urlaubstagen, Krankheitsfall und Lohnfortzahlung.

Unklare Regelungen zur Kündigungsfrist

Unpräzise Angaben oder Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen zur Kündigungsfrist.

eigener Termin hierzu am 20.09.2024

5 Kündigung

Stefanie hat eine eigene Öko Bäckerei. Sie hat 9 Mitarbeiter. Tom kommt an drei von fünf Tagen nicht pünktlich um 04:00 Uhr sondern zwischen 4:20 und 4:40.

Als er an einem Tag nach Alkohol riecht und wieder zu spät kommt schreit sie Tom an "Du bist gefeuert und schickt eine E-Mail hinterher.

Hält das vor Gericht?

Geltung des KSchG

- Mehr als 10 Arbeitnehmer = KSchG anwendbar
- Weniger als/ 10 Arbeitnehmer =KSchG nicht anwendbar, es gelten allgemeine Regeln

5 Kündigung - ohne KSchG

Weniger als/ 10 Arbeitnehmer =KSchG nicht
anwendbar, es gelten allgemeine Regeln

Nicht immer zulässig: Schriftlich mit Unterschrift und Datum

Kündigungsfristen beachten!

Bei außerordentlichen Kündigung IMMER Abmahnung erforderlich
(außer Diebstahl, Betrug und andere schwerwiegende Vertragsverletzungen)

Unmissverständlich, evtl. unter Angabe des Grundes

Hinweispflicht-> Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit wegen Sperrfrist und
Schadenersatz

Zeugnis

5 Kündigung - mit KSchG

Bleibt gleich UND Kündigungsgrund!

Schriftlich mit Unterschrift und Datum

Kündigungsfristen beachten!

Bei außerordentlichen Kündigung IMMER Abmahnung erforderlich
(außer Diebstahl, Betrug und andere schwerwiegende Vertragsverletzungen)

Unmissverständlich, evtl. unter Angabe des Grundes

Hinweispflicht-> Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit wegen Sperrfrist und
Schadenersatz

Zeugnis

Personenbedingte Kündigung

Beispiel: Länger andauernde Krankheit, die dazu führt, dass der Mitarbeiter seine Arbeit dauerhaft nicht ausüben kann.

Verhaltensbedingte Kündigung

Beispiel: Wiederholte Unpünktlichkeit oder Arbeitsverweigerung trotz vorheriger Abmahnungen.

Betriebsbedingte Kündigung

Beispiel: Stellenabbau aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder einer Umstrukturierung des Unternehmens.

5 Checkliste Kündigung

Kündigungsgrund prüfen

Ist der Grund betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt und rechtlich haltbar?

Kündigungsschutz überprüfen

Fällt der Mitarbeiter unter den allgemeinen oder besonderen Kündigungsschutz (z. B. Schwangere, Schwerbehinderte)?

Betriebsrat anhören

Bei Vorhandensein eines Betriebsrats muss dieser vor der Kündigung angehört werden.

Kündigungsfrist einhalten

Sind gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen korrekt eingehalten?

Kündigungsschreiben vorbereiten

Schriftliche Kündigung verfassen, das Schreiben muss unterschrieben werden

Übergabe des Kündigungsschreibens

Übergabe persönlich oder per Einschreiben, um den Zugang der Kündigung sicherzustellen.

Abfindung klären

Ggf. Verhandlungen über eine Abfindung führen.

0,5 bis 1 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr

Arbeitszeugnis ausstellen

Den gesetzlichen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis berücksichtigen.

Rückgabe von Arbeitsmitteln

Sicherstellen, dass alle Arbeitsmittel und -dokumente zurückgegeben werden.

Vielen Dank!



Video -> youtube Channel

Handout - www.recht24-7.de

Fragen - Anmerkungen:

service@recht24-7.de

13.9.2024

- **Rechte und Pflichten im Homeoffice**