

Übersicht

zum Arbeitsrecht



AXEL NEELMEIER
RECHTSANWALT

a.neelmeier@snb-law.de

DR. MARK-A. HUTH
RECHTSANWALT

m.a.huth@snb-law.de

Baumwall 7, 20459 Hamburg
Tel. +49/40/369796-15
Fax +49/40/362088
www.snb-law.de



Nachfolgend möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über einige wichtige Gesetze und Rechtsvorschriften zu arbeitsrechtlicher Fragestellungen geben, die für ausländische Investoren, die ein Investment in Deutschland planen, nützlich sein könnten.

1. Wie findet man geeignetes Personal

Unternehmen, die geeignetes Personal für ihre Geschäftstätigkeit suchen, schalten in der Regel entsprechende Anzeigen in Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder veröffentlichen ihr Stellenangebot auf ihrer eigenen Homepage oder auf einem der zahlreichen „Internetarbeitsmärkte“.

Alternativ können entsprechende Unternehmen auch die Bundesagentur für Arbeit kontaktieren, bei der es sich um eine öffentliche Einrichtung handelt, deren Aufgabe darin besteht, für Arbeitslose im gesamten Bundesgebiet eine neue Tätigkeit zu finden. Die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit sind für Unternehmen kostenlos.

Unabhängig von den vorgenannten Angeboten, können sich Unternehmen auch dazu entscheiden, private Arbeitsvermittlungsagenturen mit der Suche nach geeigneten Spezialisten zu beauftragen. Hierbei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Vermittlungsagenturen in der Regel eine Vermittlungsgebühr in Höhe von etwa 1,5 bis 2 Bruttomonatsgehältern des künftigen Arbeitnehmers verlangen.

2. Arbeitsvertrag

Das deutsche Recht sieht keine festen Bestandteile für einen Arbeitsvertrag vor. Ungeachtet dessen ist es jedoch unbedingt empfehlenswert, einige wichtige Punkte im Arbeitsvertrag zu regeln. Hierzu zählen z.B.:

- Tätigkeitsfeld sowie Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitnehmers,
- Datum der Aufnahme der Tätigkeit,
- Probezeit,
- Vergütung (z. B. Fixvergütung oder Bonus),
- Urlaub, Abwesenheit im Krankheitsfall,
- Kündigungsfristen,
- Geheimhaltungsvereinbarung sowie,
- sofern einschlägig, ein Wettbewerbsverbot.

Die tägliche Arbeitszeit sollte acht Stunden nicht übersteigen, wobei an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich keine Arbeitspflicht besteht. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage pro Jahr, berechnet auf Grundlage einer Sechstage-Arbeitswoche. Nach Vorlage einer entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines niedergelassenen Arztes ist ein Arbeitnehmer berechtigt, auch im Krankheitsfall für einen bis zu sechswöchigen Zeitraum 100% seines Lohns vom Arbeitgeber zu beziehen (sogenannte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall).

Sofern nicht gesetzliche Bestimmungen für einen Mindestlohn einschlägig sind, kann das Gehalt des Arbeitnehmers mit diesem frei vereinbart werden. Als Anhaltspunkt sei jedoch erwähnt, dass das monatliche Bruttoeinkommen eines jüngeren kaufmännischen Angestellten in Deutschland etwa €2.200,00 beträgt.

3. Kündigungsfristen

Wirtschaftliche oder persönliche Gründe können Anlass dafür sein, einen Arbeitsvertrag zu kündigen. Eine solche Kündigung ist in jedem Unternehmen möglich und zulässig, sofern die einschlägigen Kündigungsfristen beachtet werden.

Während im Falle befristeter Arbeitsverhältnisse das Vertragsende von Anfang an vereinbart wird, greifen im Falle unbefristeter Arbeitsverhältnisse die gesetzlichen Kündigungsfristen. Gemäß dieser gesetzlichen Bestimmungen verlängert sich die Kündigungsfrist je länger ein Arbeitnehmer für das betreffende Unternehmen beschäftigt war. Während die Kündigungsfrist anfangs lediglich vier Wochen beträgt, steigt sie nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit auf bis zu sieben Monate an. Während der Probezeit (maximal sechs Monate) kann der Arbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen binnen zwei Wochen gekündigt werden.

Kleinere Unternehmen mit 10 oder weniger Arbeitnehmern können ihren Arbeitnehmern zu jeder Zeit kündigen, sofern die

jeweils einschlägige Kündigungsfrist beachtet wird und ein Kündigungsgrund vorliegt. Im Einzelfall können besondere Schutzvorschriften für junge Mütter, werdende Mütter sowie behinderte Arbeitnehmer einschlägig und zu beachten sein.

Für Unternehmen mit mehr als 10 Vollzeitbeschäftigten findet zusätzlich das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, sofern der betreffende Arbeitnehmer wenigstens sechs Monate bei dem Unternehmen beschäftigt war. In entsprechenden Unternehmen ist die Kündigung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der einschlägigen Kündigungsfristen nur dann zulässig, wenn sie zusätzlich auch „sozial gerechtfertigt“ war.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf zwingend der Schriftform (elektronische Form, z. B. per E-Mail, ist nicht ausreichend) und sollte grundsätzlich einen der folgenden Kündigungsgründe benennen:

- betriebsbedingte Gründe;
- personenbedingte Gründe,
- verhaltensbedingte Gründe,
- außerordentliche Kündigung.

Alle vorbenannten Kündigungsgründe können bei Bedarf gerne eingehender erklärt werden.

4. Betriebsrat

Gemäß dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz können Arbeitnehmer in Un-

ternehmen, die mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigen, einen Betriebsrat gründen, der sich mit den Belangen der Arbeitnehmer befasst. Die Anzahl der Mitglieder eines solchen Betriebsrates hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens ab. Für Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern, besteht der Betriebsrat aus einer einzelnen Person.

Sofern gewünscht, können wir Ihnen gerne weitere Informationen zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten eines Betriebsrates zukommen lassen.

5. Sozialversicherungssysteme

Im Gegensatz zu einigen anderen Industrienationen werden die wesentlichen Sozialversicherungsleistungen in Deutschland gemeinschaftlich durch ein sog. Umlagesystem finanziert, welches auch als „Generationenvertrag“ bezeichnet wird. Die Regierung zahlt hierbei die aktuellen Kosten der Sozialversicherungssysteme direkt von den Beiträgen, welche sie von den betreffenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern erhalten hat. Das Sozialversicherungssystem besteht aus folgenden Elementen:

a) Krankenversicherung

Die Kosten für die Krankenversicherung werden annähernd gleichmäßig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt. Der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt derzeit 14,9 % des Bruttoein-

kommens (7 % durch den Arbeitgeber sowie weitere 7,9 % durch den Arbeitnehmer).

b) Pflegeversicherung

Der Beitragssatz beträgt derzeit 1,95 % des Bruttoeinkommens. Er wird hälftig durch den Arbeitgeber und hälftig durch den Arbeitnehmer aufgebracht. Arbeitnehmer ohne Kinder haben einen Zusatzbeitrag in Höhe weiterer 0,25 % zu leisten.

c) Rentenversicherung

Der Beitragssatz für die gesetzliche Rentenversicherung beträgt derzeit 19,9 % des Bruttoeinkommens und wird gleichmäßig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht.

d) Arbeitslosenversicherung

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung stellt einen weiteren zwingenden Bestandteil des Sozialversicherungssystems dar. Der Beitragssatz beträgt derzeit 2,8 % des Bruttoeinkommens und wird hälftig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht.

e) Unfallversicherung

Im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen, vier obligatorischen Sozialversicherungen, werden die Kosten der Unfallversicherung ausschließlich durch den Arbeitgeber

übernommen. Die Arbeitnehmer sind von einer Beitragsleistung befreit.

6. Lohnbuchführung

Im Gegensatz zu einigen anderen Ländern erhalten Arbeitnehmer in Deutschland ein Gehalt, von welchem Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bereits eingezogen worden sind (Nettoeinkommen). Der Arbeitgeber berechnet ein Bruttoeinkommen, behält die Anteile für die Sozialversicherungen und Steuern jedoch ein und transferiert diese direkt an die Krankenversicherung, welche für das Einsammeln der Sozialversicherungsbeiträge zuständig ist, und die Finanzbehörden. Aufgrund dieser Tatsache sind Bruttoeinkommen in Deutschland wesentlich höher als die tatsächlich ausgezahlten Nettobeträge.

SCHULZ NOACK BÄRWINKEL

Axel Neelmeier

Dr. Mark-Alexander Huth

Baumwall 7

D-20459 Hamburg / Germany

0049/40 / 36 97 96 16

0049/40 / 36 20 88

a.neelmeier@snb-law.de

m.a.huth@snb-law.de

www.snb-law.de