Sandra Röhrle

Jonas Straßer
Rechtsanwalt

Neuerungen zum Jahreswechsel

Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Inhalt

- Werte Sozialversicherung
- Mindestlohn
- Minijob-Grenze
- Verschiedenes
- KFZ Nutzung
- Betriebsveranstaltung
- Ausblick
- Beschäftigung von Rentnern

I. Beschäftigung von Rentnern
II. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer
III. Anforderungen nach den Nachweisgesetz
IV. Home-Office
V. Gleichbehandlungsgrundsatz
VI. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

Beitragssätze zur Sozialversicherung			
Krankenversicherung	**2025**	**2024**	**2023**
allgemein	14,6%	14,6%	14,6%
ermäßigt	14,0%	14,0%	14,0%
Zusatzbeitrag durchschnittlich	2,5%	1,7%	1,6%
Pflegeversicherung	3,6%	3,4%	3,4%
Arbeitnehmer	1,8%	1,7%	1,7%
Arbeitgeber	1,8%	1,7%	1,7%
Besonderheit in Sachsen:			
Arbeitnehmer	2,3%	2,2%	2,025%
Arbeitgeber	1,3%	1,2%	1,025%
Beitragszuschlag für Kinderlose	0,6%	0,6%	0,35%
Rentenversicherung	18,6%	18,6%	18,6%
Arbeitslosenversicherung	2,6%	2,6%	2,6%
Insolvenzgeldumlage	0,15%	0,06%	0,06%

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen		2025	2024	2023
Kranken-/Pflegeversicherung	jährlich	66.150,00 €	62.100,00 €	59.850,00 €
	monatlich	5.512,50 €	5.175,00 €	4.987,50 €
Renten-/Arbeitslosenversicherung				
West	jährlich	96.600,00 €	90.600,00 €	87.600,00 €
	monatlich	8.050,00 €	7.550,00 €	7.300,00 €
Ost	jährlich	96.600,00 €	89.400,00 €	85.200,00 €
	monatlich	8.050,00 €	7.450,00 €	7.100,00 €
Knappschaftliche Rentenversicherung				
West	jährlich	118.800,00 €	111.600,00 €	107.400,00 €
	monatlich	9.900,00 €	9.300,00 €	8.950,00 €
Ost	jährlich	118.800,00 €	110.400,00 €	104.400,00 €
	monatlich	9.900,00 €	9.200,00 €	8.700,00 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

Bezugsgrößen		2025	2024	2023
Kranken-/Pflegeversicherung	jährlich	44.940,00 €	42.420,00 €	40.740,00 €
	monatlich	3.745,00 €	3.535,00 €	3.395,00 €
Renten-/Arbeitslosenversicherung				
West	jährlich	44.940,00 €	42.420,00 €	40.740,00 €
	monatlich	3.745,00 €	3.535,00 €	3.395,00 €
Ost	jährlich	44.940,00 €	41.580,00 €	39.480,00 €
	monatlich	3.745,00 €	3.465,00 €	3.290,00 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

		2025	2024	2023
Jahresarbeitsentgeltgrenzen				
Allgemein		73.800,00 €	69.300,00 €	66.600,00 €
Besondere		66.150,00 €	62.100,00 €	59.850,00 €
Freiwillige Krankenversicherung				
Regelbemessungsgrenze	monatlich	5.512,50 €	5.175,00 €	4.987,50 €
Mindestbemessungsgrundlage	monatlich	1.248,33 €	1.178,33 €	1.131,67 €
Private Krankenversicherung.Höchstzuschüsse				
KV mit Anspruch auf Krankengeld	monatlich	471,32 €	421,76 €	403,99 €
KV ohne Anspruch auf Krankengeld	monatlich	454,78 €	406,24 €	389,03 €
Pflegeversicherung	monatlich	99,23 €	87,98 €	76,06 €
Pflegeversicherung Sachsen	monatlich	71,66 €	62,10 €	51,12 €
Familienversicherung				
Gesamteinkommensgrenze für Anspruch	monatlich	535,00 €	505,00 €	485,00 €
(ein Siebtel der Bezugsgröße)				

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

Sonstige	2025	2024	2023
Erholungsbeihilfen			
für den Arbeitnehmer	156,00 €	156,00 €	156,00 €
für den Ehe-/Lebenspartner	104,00 €	104,00 €	104,00 €
für jedes Kind	52,00 €	52,00 €	52,00 €
Geringfügigkeit			
Geringfügigkeitsgrenze (mtl)	556,00 €	538,00 €	520,00 €
Mindestbemessungsgrundlage in der RV	175,00 €	175,00 €	175,00 €
Mindestbeitrag in der RV bei RV-Pflicht (175 € x 18,6%)	32,55 €	32,55 €	32,55 €
Geringverdienergrenze (mtl)	325,00 €	325,00 €	325,00 €
Gleitzone			
Gleitzonenbeginn (mtl)	556,01 €	538,01 €	520,01 €
Gleitzonenende (mtl)	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

Kurzfristige Beschäftigung (3 Mte./70 Arbeitstage)	2025	2024	2023
Pauschalierung LSt 25% bei:			
Arbeitstage (zusammenhängend nicht mehr als)	18	18	18
Arbeitslohn je Arbeitstag höchstens	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Stundenlohn höchstens	19,00 €	19,00 €	19,00 €
Sachbezugswerte			
freie Verpflegung (mtl)	333,00 €	313,00 €	288,00 €
Frühstück (kalendertäglich)	2,30 €	2,17 €	2,00 €
Mittagessen (kalendertäglich)	4,40 €	4,13 €	3,80 €
Abendessen (kalendertäglich)	4,40 €	4,13 €	3,80 €
freie Unterkunft (mtl)	282,00 €	278,00 €	265,00 €
unentgeltl,/verbilligte Überlassung Whg (mtl. je m²)	4,95 €	4,89 €	4,66 €
unentgeltl,/verbilligte Überlassung Whg,einfach (mtl. je m²)	4,05 €	4,00 €	3,81 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Werte Sozialversicherung

Mindestlohn (Einführung, Anpassung)

01.01.2025	12,82 €	01.07.2021	9,60 €
01.01.2024	12,41 €	01.01.2021	9,50 €
01.10.2022	12,00 €	01.01.2020	9,35 €
01.07.2022	10,45 €	01.01.2019	9,19 €
01.01.2022	9,82 €	01.01.2017	8,84 €
		01.01.2015	8,50 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Mindestlohn

Neuer gesetzlicher Mindestlohn ab 01.01.2025

12,82 €

Umrechnungsformel:
Wöchentl. Arbeitszeit x 13 : 3 = durchschnittliche monatl. Arbeitszeit
Gehalt : durchschnittliche monatl. Arbeitszeit = Std Lohn

Beispiel: 30 Std/wö x 13 : 3 = 130 Std/Monat; 1.666,60 € : 130= 12,82 € Std Lohn

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Minijobgrenze

Minijob-Grenze steigt ab 2025 auf 556 € monatlich bzw. 6.672 € im Jahr

Midijob-Grenze (auch Gleitzone oder Übergangsbereich genannt)
gilt ab 556,01 bis 2.000 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Verschiedenes

Das Deutschlandticket steigt zum 01.01.2025 auf 58 €

Die digitale Personalakte wird Pflicht ab 01.01.2027

Die 1/5 Regelung entfällt bei mehrjährigen Sonderzahlungen, z. B. Abfindung

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

KFZ Nutzung

Änderungen bei Elektrofahrzeugen

Versteuerung der privaten Nutzung mit ¼ des Bruttolistenpreis für Fahrzeuge deren Bruttolistenpreis 70.000 € nicht übersteigt

Änderungen bei Hybridfahrzeugen

Versteuerung der privaten Nutzung mit ½ des Bruttolistenpreises für Fahrzeuge deren Reichweite mind. 80 km rein elektrisch zu fahren möglich ist

Oder

Co2-Emmision höchstens 50g/km

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

KFZ Nutzung – geldwerter Vorteil

Privatfahrten: 1 % Regelung vom Bruttolistenpreis (voll, ½ oder ¼)

Fahrt Wohnung Arbeitsstätte: Pauschalmethode (0,03% vom BLP x Entfkm)
Einzelaufzeichnung (0,002% vom BLP x km je Fahrt)

oder

Nutzungsverbot !

Alternative: Fahrtenbuch

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Betriebsveranstaltung

Allgemeine Eckdaten:

- Freibetrag 110 € je Mitarbeiter und je Veranstaltung
- Maximal 2 x im Jahr (auch mehrtägige Veranstaltungen möglich)
- Sämtliche Kosten werden zusammengezählt
- Kostenaufteilung nach tatsächlichen Teilnehmern
- Übersteigen die Kosten den Freibetrag oder die Maximalanzahl so sind diese Kosten mit 25 % pauschal zu versteuern

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Betriebsveranstaltung

Voraussetzung: - die Veranstaltung muss allen Mitarbeiten des Betriebes oder des Betriebsteils zugänglich sein
- auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter

Urteil BFH vom 27.03.2024:

Die Pauschalbesteuerung mit 25 % ist ebenfalls möglich, wenn die Veranstaltung auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt ist. Jedoch keine Anwendung des Freibetrages.

z. B. Weihnachtsfeier für Führungskräfte, Team-Events etc.

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Ausblick

Ende der Steuerklassenkombination 3 / 5 ist beschlossen

Ablösung durch das Faktorverfahren

Umsetzung ist derzeit noch offen,
voraussichtlich in den nächsten 3-5 Jahren

Umsetzung wurde auf 2030 verschoben !

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Beschäftigung von Rentnern

- Altersrente
- Regelaltersrente
- Vorgezogene Altersrente
- Vollrente
- Teilrente
- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
- Rente wegen voller Erwerbsminderung
- Berufsunfähigkeitsrente
- Hinterbliebenenrente

Zum Teil mit Wahlmöglichkeit der Rentenbeiträge

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Beschäftigung von Rentnern

Sonderfälle:

- bei berufsständischen Versorgten
- Beamten
- Personen ohne Rentenanspruch

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Beschäftigung von Rentnern

Ott & Partner Wanke & Nigg

Übersicht Rentenarten/Beitragsgruppen

Rentenart	Beitragsgruppenschlüssel für Meldungen	Personengruppenschlüssel
Regelung bei Altersrente (Vollrente)		
• vor Erreichen der Regelaltersgrenze	3111	120
• nach Erreichen der Regelaltersgrenze (ab 01.01.2022)	3321	119
• nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit Verzicht auf die RV-Freiheit (ab 01.01.2022)	3121	120
Erwerbsunfähigkeitsrente (volle Erwerbsminderung)	3101	101
Berufsunfähigkeitsrente (teilweise Erwerbsminderung)	1111	101
Hinterbliebenenrente (z. B. Witwen-/Waisenrente)	1111	101

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Beschäftigung von Rentnern

Hinzuverdienstgrenzen:

Keine Begrenzung des Hinzuverdienstes bei
bei Altersrenten **<u>und</u>** vorgezogene Altersrenten seit 2023

Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten für 2025:

Volle Erwerbsminderungsrente: 19.661,00 €
Teilweise Erwerbsminderungsrente: 37.117,50 €

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

I. Beschäftigung von Rentnern (1)

- **keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der sozialversicherungsrechtlichen Altersgrenze**, es sei denn die Beendigung ist einzelvertraglich oder kollektivrechtlich vereinbart
  (keine Regelungen im KSchG, kein personenbedingter Kündigungsgrund, sogar u.U. vorteilhaft für Arbeitnehmer im Rahmen einer Sozialauswahl)
  - Sonderregelung für Befristung zur Regelaltersgrenze:
    ab 01.01.2025 ist Textform ausreichend
    (nicht jedoch für vorgezogene oder gekürzte Renten)

- Gestaltung als „**freier Mitarbeiter**“ im Rentenalter: **erheblicher Unterschied** zwischen bisheriger Beschäftigung und neuen selbstständigen Tätigkeit anhand der Statusabgrenzungskriterien erforderlich
  - Gefahr: unbefristetes Arbeitsverhältnis, weil Befristung nahezu immer unzulässig (vgl. sogleich)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

I. Beschäftigung von Rentnern (2)

- Leitfrage: **Neueinstellung** oder **Weiterbeschäftigung**

- **Neueinstellung: Befristung ohne Sachgrund**:
  - kein vorheriges Arbeitsverhältnis
  - Befristung von bis zu zwei Jahren (Tarifrecht ggf. abweichend), max. dreimal verlängerbar innerhalb dieser zwei Jahre

- **Weiterbeschäftigung: Befristung ohne Sachgrund:**
  - grundsätzlich **keine Möglichkeit aufgrund des Vorbeschäftigungsverbots** (geringe Ausnahmen: Vorbeschäftigung liegt schon lange zurück, ist völlig anders geartet oder von kurzer Dauer)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

I. Beschäftigung von Rentnern (3)

- **Neueinstellung:** Einzelfallbefristung **von bis zu fünf Jahren**, wenn der
  - Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und
  - er unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses **mindestens vier Monate beschäftigungslos** war

    Problem: Entspricht der Status Rentner einer Beschäftigungslosigkeit?
    - keine Rechtssicherheit (keine Rechtsprechung des BAG, Uneinigkeit des Schrifttums)

- **Weiterbeschäftigung**: Einzelfallbefristung **von bis zu fünf Jahren**:
  - grundsätzlich möglich; es besteht kein Vorbeschäftigungsverbot (jedoch Voraussetzung der viermonatigen Beschäftigungslosigkeit)
  - jedoch keine Rechtssicherheit (vgl. oben) oder unzulässige Umgehung (z.B. frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

I. Beschäftigung von Rentnern (4)

- **Neueinstellung und Weiterbeschäftigung: Befristung mit Sachgrund**:
  - **Vorrübergehender Arbeitskräftebedarf und Projektbefristung**:
    Bei Abschluss: Prognose für fehlenden dauerhaften Bedarf des Gesamtbetriebs (Risiko), besser Projektbefristung, denn Bedarfsermittlung erstreckt sich nur auf Projekt
  - **Vertretungsbedarf**:
    Bei Abschluss: Prognose über voraussichtlichen Wegfall nach Rückkehr der zu vertretenden Person und kausaler (zumindest mittelbarer) Zusammenhang zwischen Vertretung und Befristung
  - **Wunschbefristung:**
    Erforderlich: Konkrete Tatsachen darüber, dass der Arbeitnehmer nicht einen unbefristeten Arbeitsvertrag, sondern nur einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbart hätte (Interesse an einem Beendigungszeitpunkt des Arbeitnehmers ist nicht ausreichend)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

I. Beschäftigung von Rentnern (5)

- **Weiterbeschäftigung: Hinausschiebensvereinbarung**
  - Vereinbarung, den bereits vereinbarten Beendigungszeitpunkt über den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze (mehrfach) hinaus zu schieben
  - **Voraussetzung:**
    - **Bestehende Regelung** der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze (oder des bereits hinausgeschobenen Beendigungszeitpunkts)
    - **Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses**
    - **Unmittelbarer Anschluss an die bisherige Beschäftigung**
    - bedarf keinen weiteren Sachgrund
    - **Schriftform**
    - Problem: **Gleichzeitige Änderung der Vertragsbedingungen nicht möglich** (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 10.10.2021 – Az. 4 Sa342 öD/20), u.U. zwei zeitlich gestreckte Vereinbarungen
  - Fehlen einer Voraussetzung: Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

II. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (1)

- Keine Beschränkung für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, der Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und der Schweiz

- Beschäftigung von **Drittstaatsangehörigen:**
  Beschäftigung bedarf **Aufenthaltserlaubnis mit Erlaubnis der Beschäftigung** (erkennbar durch Aufenthaltstitel):
  - Verstoß: Geldbuße bis zu EUR 500.000,00
  - **Wiederholter Verstoß, eklatanter Verstoß** oder **Verstoß bei mehr als fünf Arbeitnehmern: Straftat mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren**

- Arbeitgeberpflichten:
  - **Prüfung des Aufenthaltstitels** und seiner Beschränkungen
  - **Aufbewahrung der Kopie des Aufenthaltstitels**
  - ggf. Pflicht zur Anzeige der vorzeitigen Beendigung bei einer Beschäftigung, für die ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilt wurde

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

II. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (2)

- **Gestaltung des Arbeitsvertrags**
  - **Rechtsbedingung bei Vertragsabschluss:**
    Vorlage einer Aufenthaltserlaubnis mit Erlaubnis der Beschäftigung
  - **Befristung auf den Zeitraum für die Dauer der Aufenthaltserlaubnis;**
    es besteht ein in der Person des Arbeitnehmers liegenden Befristungsgrund

- **Wirksamkeit des Arbeitsvertrags** trotz fehlender Aufenthaltserlaubnis der Ausländerbehörden zur Ausübung einer Beschäftigung
  - Arbeitspflicht des Arbeitnehmers unmöglich
  - Entgeltanspruch untergegangen / kein Annahmeverzug
    (Achtung: Wenn Tätigkeit ausgeübt wird, bestehen ggf. arbeitsrechtliche Ansprüche wie z.B. Entgeltfortzahlung)
  - Möglichkeit der (ggf. fristlosen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

III. Anforderungen nach dem Nachweisgesetz (1)

- Arbeitgeber hat **wesentliche Vertragsbedingungen** fristgerecht niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszufertigen, mindestens:
  - Name, Anschrift der Vertragsparteien
  - Zeitpunkt des Beginns
  - **bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Enddatum**
  - Arbeitsort
  - **Kurze Charakterisierung oder Beschreibung** der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
  - ggf. Dauer der Probezeit
  - **Höhe des Arbeitsentgelts**
  - vereinbarte **Arbeitszeit**
  - Regeln der Vereinbarung der **Arbeit auf Abruf**
  - Möglichkeit der **Anordnung von Überstunden**
  - Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
  - Regelungen der **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**
  - (….)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

III. Anforderungen nach dem Nachweisgesetz (2)

- bisher: schriftliche Niederlegung erforderlich
- Regelung ab dem 01.01.2025: **Niederschrift in Textform** möglich; Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf schriftliche Niederlegung und schriftliche Ausfertigung
  - **gilt nicht** für Arbeitsbereich und Arbeitszweige des **Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes** (Bau-, Gaststätten-, Beherbergungs-, Speditions-, Transportbranche, Fleischwirtschaft, Gebäudereinigung)

- Sondervorschriften für Praktikanten in § 2 Abs. 1a NachwG
- Sondervorschriften für Tätigkeiten im Ausland in § 2 Abs. 2, Abs. 3 NachwG
- Sondervorschrift für bestehende Arbeitsverträge in § 5 NachwG (mit Fristen)
  - **gilt auch für kurzfristige und geringfügig Beschäftigte**

- Sondervorschrift für schriftliche oder in Textform übermittelte Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 5 NachwG:
  - **Keine Pflicht eines schriftlichen Nachweises,** wenn dem Arbeitnehmer **ein schriftlicher Arbeitsvertrag** oder **ein Arbeitsvertrag in Textform** ausgehändigt wurde

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

IV. Home-Office (1)

Definition des **Arbeitsorts eines Arbeitnehmers:**

- **Mobiles Arbeiten:**
  - Tätigkeiten von einem frei vom Arbeitnehmer gewählten Ort („Remote-Work“, „Global-Office“), z.B. Privatwohnung, Strand
- **Home-Office:**
  - ausschließliches Home-Office: ausschließlich Privatwohnung
  - alternierendes Home-Office: Privatwohnung und Betrieb
- **Telearbeit (Arbeitsschutzrecht):**
  - Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich, durch den Arbeitgeber fest eingerichtet unter Festlegung der Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

IV. Home-Office (2)

- **Begründung:**
  - **kein gesetzlicher Anspruch** auf „Home-Office“ (Ausnahme ggf. für schwerbehinderte Beschäftigte)
  - zugleich **kein Direktionsrecht für das Versetzen in die Privatwohnung**

  Empfehlung: Zusatz-Vereinbarung mit Kündigungsmöglichkeit beider Vertragsparteien (mit angemessener Frist und weiteren Vereinbarungen) oder **dessen Befristung** (Vorsicht vor betrieblicher Übung)

- **Beendigung** des **Home-Office:**
  - einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit
  - **Versetzung aufgrund Direktionsrecht: Rückgängigmachung nach billigem Ermessen möglich** (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 08.09.2022 – 2 Sa 490/21; LAG München, Urt. v. 26.08.2021 – 3 SaGa 13/21): Home-Office über gewissen Zeitraum begründet kein schutzwürdiges Vertrauen, auch künftig dauerhaft aus der Privatwohnung tätig zu werden
  - hierüber hinaus: **Änderungskündigung des Arbeitsvertrags erforderlich**
  - Bei Zusatz-Vereinbarung: **Kündigung** (zulässig, vgl. LAG Hamm, Urt. V. 16.03.2023 – Az. 18 Sa 832/22, streitig ist Ausgestaltung, s.o.)

- Beachtung: Schutzpflichten des Arbeitgebers und Vorgaben des Arbeitsschutzes bestehen fort
- Kein Zutrittsrecht in die Privatwohnung des Arbeitnehmers

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

V. Gleichbehandlungsgrundsatz (1)

- Bedeutung: **keine willkürliche Schlechterstellung**
  bei (begünstigenden) Maßnahmen des Arbeitgebers, Art. 3 GG (inkl. § 242 BGB)
  - Besserstellungen sind grundsätzlich erlaubt
  - **keine Anwendbarkeit für „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“**,
    da Vertragsfreiheit
  - Anwendbarkeit später für sog. **„Lohnwellen“**
  - **keine Diskriminierung nach dem AGG**

- **zusätzlich: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**
  - Regelungen über verbotene Gründe einer Schlechterstellung

    § 1 AGG
    Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

V. Gleichbehandlungsgrundsatz (2)

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**
  - Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG
  - Mittelbare Benachteiligungen, § 3 Abs. 2 AGG
  - Belästigungen, § 3 Abs. 3, Abs. 4 AGG
  - Maßnahmen zum (vorbeugenden) Schutz und Sanktion, § 12 AGG (Gespräche, Anweisungen, Versetzungen, Abmahnungen, Kündigungen)

  - **Anwendbarkeit**, § 6 AGG
    - Arbeitnehmer
    - zur ihrer Berufsausbildung Beschäftigte
    - Arbeitnehmerähnliche Personen
    - Bewerber
    - Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist

  - **Rechtfertigung**, §§ 8 AGG ff.
    (u.a. zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, § 10 AGG; z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

V. Gleichbehandlungsgrundsatz (3)

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**
  - Rechtsfolgen:
    - **Unzulässigkeit einer Vereinbarung** gegen Benachteiligungsverbot, zugleich Benachteiligung ist Verletzung vertraglicher Pflichten, § 7 AGG
    - **Beschwerderecht**, § 13 AGG
    - **Leistungsverweigerungsrecht** bei (sexueller) Belästigung, § 14 AGG
    - Ansprüche auf **Schadensersatz ohne Haftungshöchstgrenze und Geldentschädigung**, § 15 AGG
    - **Maßregelungsverbot, § 16 AGG**
      (wenn Arbeitnehmer Ansprüche nach dem AGG geltend macht)
    - **kein Anspruch auf Beschäftigungsverhältnis**, § 15 Abs. 6 AGG

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

V. Gleichbehandlungsgrundsatz (4)

- **Entgelttransparenzgesetz**
  - Entgeltgleichheitsgebot im Hinblick auf Geschlecht, § 7 EntgTransG, § 3 EntgTransG
  - **Auskunftsanspruch, § 10 EntgTransG**
    - Angabe in zumutbarer Weise einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten, § 10 EntgTransG, § 11 EntgTransG
    - in Betrieben mit in der Regel **mehr als 200 Beschäftigten**, § 12 Abs. 1 EntgTransG
    - Anspruch auf Angabe des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts sowie von bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen, § 10 EntgTransG

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

VI. Kündigung des Arbeitsverhältnisses (1)

Ott & Partner
Wanke & Nigg

- **Gemeinschaftsbetrieb / Gemeinsamer Betrieb**
  - alleine Arbeitsrechtliche Bewertung:
    Relevanz für Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse,
    z.B. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetz

- **Kündigungsgründe**
  - Betriebsbedingte Kündigung
  - Verhaltensbedingte Kündigung – Abmahnung regelmäßig erforderlich
  - Personenbedingte Kündigung – Abmahnung ggf. erforderlich

  Verdachtskündigung (verhaltensbedingte Kündigung) bei schwerwiegenden Verstößen inkl. Anhörung des Arbeitnehmers innerhalb einer Woche
  Druckkündigung (betriebsbedingte Kündigung)

- Kündigungsweise
  - Ordentliche Kündigung
  - Außerordentliche Kündigung innerhalb der Frist nach § 626 Abs. 2 BGB
    (Frist: **zwei Wochen**)

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

VI. Kündigung des Arbeitsverhältnisses (2)

- **zwingendes Schriftformerfordernis für Kündigung und Aufhebungsvertrag**
  - inkl. Erkennbarkeit des Ausstellers der Kündigung (inkl. Vollmacht)

- **Vertretungsmacht**, ggf. mit Vollmachturkunde (§ 174 S. 1, S. 2 BGB)
- **keine bedingte Kündigung** (mit Ausnahme zu Beginn Arbeitsverhältnis und Rechtsbedingungen)

- Zustellung mittels Einschreiben/Einwurf: Anscheinsbeweis zugunsten des Arbeitgebers für die Zustellung am bestätigten Tag (BAG, Urt. v. 23.01.24 – 5 Az. AZR 349/22); zzgl.
- Protokollierung/Zeugenbeweis für Inhalt des Einschreibens/Einwurf

- keine Anhörung des Betriebsrats: Unwirksamkeit der Kündigung

- kein Anspruch auf Abfindung

- **Risiko des Annahmeverzuglohns**
  - Prozessarbeitsverhältnis

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Sandra Röhrle
Personalfachkauffrau (IHK)

Telefon: 0821 50301-27
roehrle@ott-partner.de

Jonas Straßer
Rechtsanwalt

Telefon: 0821 50301-282
ditschek@ott-partner.de

Ott & Partner 2025 © alle Rechte vorbehalten