

A. Arbeitsrecht Stand: 07/2019

1. Einführung

1.1 Grundlagen

1.1.1 Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht umfasst sämtliche Rechtsvorschriften, die abhängigen und unselbständigen Arbeitsverhältnisse betreffen.

1.1.2 Bereiche

Das Arbeitsrecht umfasst folgende Bereiche:

- Individualarbeitsrecht
- Kollektivrecht (Kollektives Arbeitsrecht)
- Betriebsverfassungsgesetz
- Unternehmensmitbestimmungsgesetz
- Koalitionsrecht
- Tarifrecht (Tarifvertragsgesetz)
- Arbeitsschutzrechte

1.1.3 Arbeitsschutzrecht

Das Arbeitsrecht versteht sich als Schutzrecht:

- Schutz vor Beeinträchtigung der Gesundheit und vor Gefahren für Leib und Leben.
- Berufsgenossenschaften (Unfallverhütungsvorschriften/Sozialrecht)
- Jugendschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Schwerbehindertenschutzgesetz

1.1.4 Stellung des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist ein Sonderrecht der Arbeitnehmer, die schutzbedürftig sind. Es wird der Arbeitsvertrag geregelt (Individualrecht) sowie das Tarif- und Mitbestimmungsrecht (Kollektivarbeitsrecht). Hierzu kommen die Arbeitsschutzgesetze.

Rechtsangelegenheiten aus dem Bereich des Arbeitsrechtes sind der gesonderten Arbeitsgerichtsbarkeit zugeordnet (vgl. § 1 Arbeitsgerichtsgesetz).

1.2 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

- Grundgesetz
- einfache Gesetze
- Arbeitszeitgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- internationales Arbeitsrecht
- das Recht ist sehr lückenhaft. Es wird durch Rechtsprechung (sog. Richterrecht) ausgefüllt.

1.3 Günstigkeitsprinzip, Gleichbehandlung

Grundsätzlich geht das speziellere dem allgemeinen Recht vor. Es herrscht das Günstigkeitsprinzip, d.h. dass das rangschwächere Gesetz Vorrang vor dem ranghöheren Gesetz hat, wenn nach der (objektiven) Interessenlage des Arbeitnehmers dies günstiger und besser für ihn ist.

Des Weiteren herrscht der Gleichbehandlungsgrundsatz, d.h. die Gleichbehandlung der Betriebsangehörigen. Der Arbeitgeber darf einzelne Arbeitnehmer oder Gruppe nicht schlechter behandeln.

1.4 Grundbegriffe des Arbeitsrechts

1.4.1 Der Arbeitnehmer

Der Begriff des Arbeitnehmers ist gesetzlich nicht definiert. Auf der Grundlage des privatrechtlichen Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer zur persönlich abhängigen und weisungsgebundenen Tätigkeit verpflichtet. Er ist in die Arbeitsorganisation eingebunden und er ist fremdnützig und fremdbestimmt tätig.

1.4.2 Arbeitgeber

Arbeitgeber ist, wer einen Vertrag mit mindestens einem Arbeitnehmer hat. Arbeitgeber können natürliche oder juristische Personen (z.B. GmbH, AG etc.) sein.

1.4.3 Scheinselbstständigkeit

Ein Scheinbeschäftigter ist eine Erwerbsperson, die

- keine Arbeitnehmer beschäftigt (Familienangehörige werden nicht dazu gerechnet)
- leistet die typische Arbeit eines Beschäftigten
- leistet die Arbeit regelmäßig für nur einen Arbeitgeber
- tritt am Markt nicht selbst auf
- führt keine unternehmerischen Tätigkeiten aus
- führt Arbeiten aus, die er bereits bei dem gleichen Arbeitgeber geleistet hat

Sind drei von den o.a. fünf Kriterien gegeben, gilt die Erwerbsperson als scheinselbstständig.

2. Begründung eines Arbeitsverhältnisses

2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

- Arbeitnehmer bewirbt sich selbst
- Arbeitsvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit
- Privater Arbeitsvermittler

2.2 Rechte und Pflichten bei Bewerbung und Vorstellung

2.2.1 Offenbarungspflichten/Fragerecht

Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer hat Fragen des Arbeitgebers, die unmittelbar mit der Arbeit in Zusammenhang stehen, wahrheitsgemäß zu beantworten.

Grundsätzlich zulässige Fragen:

- chronischer Krankheiten, wenn für Arbeit bedeutsam
- schulischer, beruflicher und fachlicher Werdegang
- spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die der Arbeitsplatz erfordert
- Zivil- und Wehrdienst
- Vorstrafen, wenn dies für die Arbeit bedeutsam ist (z.B. Verkehrsdelikte bei einem Kraftfahrer; Vermögensdelikte bei einem Bankkassierer)
- Arbeitserlaubnis

Grundsätzlich unzulässige Fragen:

- Gewerkschaftsangehörigkeit
- Parteizugehörig/politische Einstellung
- Schwangerschaft
- Beabsichtigte Heirat
- Vermögensverhältnisse
- Schwerbehinderung

Auf unzulässige Fragen muss der Arbeitnehmer nicht wahrheitsgemäß antworten. Ferner muss er Fragen, die nichts mit dem Arbeitsverhältnis zu tun haben und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers betreffen, nicht beantworten.

Die Rechtsfolgen einer falschen Beantwortung einer zulässigen Frage sind bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis:

- Kündigung durch den Arbeitgeber gemäß § 626 Abs. 1 BGB
- Anfechtung des Vertrages gemäß § 119 BGB oder § 123 BGB (Schadensersatzpflicht!)

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat:

- Aufklärungs- und Sicherungspflichten (Gefahr für Gehalt und Arbeitsplatz)
- Aufklärungspflichten (z.B. wenn der Betrieb wirtschaftlich gefährdet ist)
- Obhutspflichten (Hinweis auf Ersatz Aufwendungen für das Vorstellungsgespräch)
- Sorgfaltspflichten (vertrauliche Behandlung der Bewerbungsunterlagen)

2.2.2 Schutzpflichten

Der Arbeitgeber hat diverse Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer:

- Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmer(z.B. Vertraulichkeit der Arbeitnehmerdaten)
- Schutz des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers (z.B. Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften)
- Schutz des Eigentums (z.B. Bereitstellung von verschließbaren Schränken)

2.3 Vertragsabschluss

Das Arbeitsverhältnis kommt durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen des Arbeitnehmers und es Arbeitgebers zustande. Die Parteien müssen geschäftsfähig sein. Ist eine Partei beschränkt geschäftsfähig(Minderjähriger), bedarf es der Einwilligung oder Genehmigung des gesetzlichen Vertreters.

Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich an keine Form gebunden. Er kann mündlich, schriftlich oder auch durch schlüssiges (konkludentes) Verhalten geschlossen werden.

Ausnahmen bestehen, wenn:

- gesetzlich bestimmt
- tarifvertraglich bestimmt
- durch Einzelvertrag bestimmt
- in einer Betriebsvereinbarung geregelt, die in den Einzelvertrag aufgenommen wurde.

Die Formvorschriften sind nur deklaratorisch. Die Verletzung der Form hat keine Rechtsverletzung zur Folge.

2.4 Inhalt des Arbeitsvertrages

Im Arbeitsvertrag sind folgende Inhalte zu bestimmen:

- Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit
- u.U. Dauer der Tätigkeit (befristete Arbeitsverträge)
- Aufgabenbereich
- Ort der Tätigkeit
- Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

2.5 Nachweispflicht

Sofern kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, hat der Arbeitgeber spätestens ein Monat nach dem vereinbarten Beginn der Arbeitsaufnahme die wesentlichen Vertragsinhalte schriftlich niederzulegen, diese zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Nachweisgesetz).

2.6 Personalakte

Der Arbeitgeber hat über den Arbeitnehmer eine Personalakte zu führen. Darin sind Urkunden und Vorgänge aufzubewahren, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Arbeitgebers betreffen. Dritte haben kein Zugriffsrecht. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Einsicht in die Personalakte.

3. Arbeitsverhältnisse

3.1 unbefristete Arbeitsverhältnisse

Das Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Zeit beschlossen.

3.2 befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig:

- **ohne sachlichen Grund**
Bis zu zwei Jahren bei einer Neueinstellung, diese können dreimal verlängert werden, aber zwei Jahre dürfen nicht überschritten werden
- **mit sachlichem Grund bei: solange der Grund tatsächlich andauert**
 - Aushilfsarbeitsverträgen
 - Beim Saisongewerbe
 - Krankheitsvertretung
 - Schwangerschaftsvertretung
 - Erziehungsurlaubsvertretung
- in Fällen, in denen es der Arbeitnehmer selbst wünscht

- mit Beschäftigten ab dem 52. Lebensjahr kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden
- Existenzgründer können in den ersten Jahren ihrer Gründung auf maximal vier Jahre befristete Arbeitsverträge schließen

3.3 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

3.3.1 Pflichten des AN

3.3.1.1 Die Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer hat gemäß § 613 BGB eine persönliche Arbeitspflicht. Die Art der Arbeit ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber hat das Weisungs- oder Direktionsrecht, d.h. der Arbeitgeber kann die meist ungenau beschriebene Arbeit (z.B. Büroarbeit) konkret benennen.

3.3.1.2 Arbeitszeit

Die Arbeit ist während der Arbeitszeit im Rahmen der erlaubten Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz, Mutterschaftsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Ladenschlussgesetz) zu erbringen.

Die Arbeitszeiten :

- maximale werktägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden
- maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden
- maximale wöchentliche Arbeitszeit erhöht sich auf 60 Stunde, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich geschaffen wird

3.3.1.3 Nebenbeschäftigung

Eine Nebenbeschäftigung muss grundsätzlich vom Arbeitgeber genehmigt werden, Beide Arbeitsverhältnisse dürfen die Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitschutzgesetz nicht überschreiten. Die Nebenbeschäftigung darf nicht dazu führen, dass Pflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis vernachlässigt werden.

3.3.1.4 Nebenpflichten

Durch den Arbeitsvertrag werden auch diverse Nebenpflichten begründet:

- Verschwiegenheitspflicht (Verschweigen von Geschäftsgeheimnisse, Patenten, Kontodaten etc.)
- Unterlassungspflicht (keine Meinungsäußerung, die den Betrieb schädigen können, z.B. kreditschädigende Äußerungen)
- Wettbewerbsverbot (max. zwei Jahre, Karenzentschädigung)
- Verpflichtung zur Zusammenarbeit (Kündigungsgrund)

3.3.2 Pflichten des Arbeitgebers

3.3.2.1 Zahlung des Arbeitsentgelts

Die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers besteht in der Zahlung des vereinbarten Vergütung (§ 611 BGB). Ist eine Vergütung im Arbeitsvertrag nicht vereinbart, so ist gemäß § 612 BGB eine ortsübliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Der Arbeitgeber hat den Nettolohn auszuführen.

Er hat die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Lohnsteuer abzuführen.

3.3.2.2 Formen des Arbeitsentgelts

Das Arbeitsentgelt kann verschiedenartig sein:

- Geldlohn
- Naturallohn
- Zeitlohn
- Akkordlohn
- Grundlohn
- Lohnzuschläge

3.3.2.3 Lohnzuschläge

Können gewährt werden:

- Prämien (Qualitäts-, Mengen-, Ersparnisprämien)
- Gratifikationen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Treuegelder)
- Provisionen
- Tantiemen
- Zulagen

3.3.2.4 Zahlungszeit

Der Arbeitnehmer ist gemäß § 614 BGB vorleistungspflichtig, der Lohnanspruch wird erst nach Erfüllung der Arbeitspflicht fällig. Abweichende Regelungen sind in Arbeits- oder Kollektivverträgen zu finden.

3.3.2.5 Arbeitsvergütung ohne Arbeitsleistung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsvergütung trotz Nichtarbeit in folgenden Fällen zu leisten:

- Bei Annahmeverzug durch den Arbeitgeber
- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z.B. Stromausfall)
- Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers aus persönlichen Gründen (Niederkunft der Ehefrau, Todesfall ein nahen Angehörigen, Zeugenaussagen bei Gericht etc.)
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (siehe 3.3.2.6)
- Arbeitskampf
- Feiertagsvergütung

3.3.2.6 Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Im Falle einer Krankheit besteht ein Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers unter folgenden Voraussetzungen:

- Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz)
- Krankheit als Ursache
- Anspruch erst nach vierwöchigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses
- Kein Anspruch bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz (grobe Fahrlässigkeit wird bei gefährlichen Sportarten und Alkoholmissbrauch angenommen)

3.3.2.7 Pflicht des Arbeitnehmers bei Krankheit

Der Arbeitnehmer hat auch Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Krankheit zu erfüllen:

- Nachweispflicht durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (wenn länger als drei Tage)
- sofortige Meldepflicht beim Arbeitgeber

3.4 Urlaub

Der Urlaubsanspruch ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Der Mindestanspruch beträgt 24 Werktage (§ 3 BurlG). Einzelverträglich und tarifvertraglich kann hiervon abgewichen werden. Jugendliche und Schwerbehinderte haben Anspruch auf zusätzlichen Urlaub (§ 19 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 47 Schwerbehindertengesetz).

Der volle Urlaubsanspruch entsteht sechs Monate nach Arbeitsbeginn (§ 4 BurlG)

Die Festlegung der Urlaubszeit erfolgt grds. durch den Arbeitgeber unter der Berücksichtigung des Arbeitnehmerwunsches.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigungsgründe können sein:

4.1 Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Die Kündigung geht unter Anwesenden zu, wenn der Kündigungsgegner in der Lage ist, die Erklärung zu vernehmen. Unter Abwesenden geht sie zu, wenn sie derart in den Machtbereich des Kündigungsgegners gelangt ist, dass unter gewöhnlichen Umständen davon auszugehen ist, dass er von der Kündigung Kenntnis nehmen konnte (z.B. Kündigung wurde in den Briefkasten geworfen; einen Familienangehörigen oder dem Lebensgefährten wurde sie übergeben).

Unterschieden wird zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung.

4.1.1 ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung ist eine fristgerechte Kündigung. Die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB muss eingehalten werden. Gemäß § 622 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die verlängerten Kündigungsfristen gem. § 622 Abs. 2 BGB bei einem Arbeitsverhältnis, das zwei Jahre oder länger besteht, sind nur vom Arbeitgeber einzuhalten.

Das Kündigungsschutzgesetz kommt bei Vorliegen der Voraussetzung (siehe unten 5.) zur Anwendung.

Die Kündigungsfristen sind durch Tarifvertrag oder durch den Einzelarbeitsvertrag abänderbar.

4.1.2 außerordentliche Kündigung

Die fristlose Kündigung ist in § 626 BGB geregelt. Es muss ein wichtiger Grund vorliegen, der die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für einen Vertragspartner unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar macht.

Personenbedingte Gründe können sein: Diebstahl, Entzug der Fahrerlaubnis etc.

4.2 Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag ist eine freiwillige vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat hinsichtlich versorgungs- und sozialversicherungsrechtlicher Nachteile und Pflichten aufzuklären. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Sperrzeit), da er nicht gekündigt worden ist.

4.3 Befristung/Zeitablauf

Mit Zeitablauf enden befristete Arbeitsverhältnisse.

4.4 Anfechtung

Gem. § 123 BGB kommt eine Anfechtung wegen Drohung oder arglistiger Täuschung in Frage (z.B. gefälschte Zeugnisse, unwahre Beantwortung einer zulässigen Frage bei der Einstellung).

4.5 Tod des Arbeitnehmers

Bei Tod des Arbeitnehmers erlischt das Beschäftigungsverhältnis, da die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen ist.

4.6 Erreichen des Rentenalters des Arbeitnehmers (derzeit 65/67 Jahre)

4.7 Keine Beendigungsgründe

- Insolvenz des Arbeitgebers
- Betriebsübergang gem. § 613a BGB
- Arbeitsunfähigkeit
- Tod des Arbeitgebers

5. Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist darauf gerichtet, einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrages zu ändern. Die Änderungskündigung ist allerdings eine „normale“ Kündigung. Die Kündigungsfristen sind einzuhalten.

Der Arbeitnehmer hat zwei Möglichkeiten:

1. Er kann die Änderungskündigung annehmen.
2. Er kann ablehnen und u.U. Kündigungsschutzklage erheben

6. Kündigungsschutz (KSchG)

Nur die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber wird vom allgemeinen Kündigungsschutz erfasst.

6.1 geschützter Personenkreis

Es werden Arbeitnehmer geschützt, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung mindestens sechs Monate bestanden hat.

Der Betrieb muss eine bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern aufweisen. Grundsätzlich gilt die Regelung, dass der Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer ständig beschäftigt haben muss. Für Altfälle gilt die sog. 5-plus-5-Regelung. Der Betrieb kann bis zu zehn Mitarbeiter beschäftigen, ohne dass das KSchG gilt. Hierbei kommt es jedoch auf den Zeitpunkt der Einstellung des Beschäftigten an:

- Waren zum Zeitpunkt bis zum 31.12.2003 fünf Arbeitnehmer beschäftigt und wurden fünf weitere Arbeitnehmer eingestellt, deren Arbeitsverhältnisse erst 2004 begonnen haben, so hat kein Arbeitnehmer den Kündigungsschutz
- Hatte ein Betrieb sechs „alte“ Arbeitnehmer und vier neue Arbeitnehmer, gilt der Kündigungsschutz bei der Kündigung eines „alten“ Arbeitnehmers.
- Für einen Neueingestellten ab dem 01.01.2004 gilt die sog. „Schwelle mehr als zehn Arbeitnehmer,“
- Der Kündigungsschutz bleibt erhalten, solange der Arbeitnehmer in dem betreffenden Betrieb beschäftigt ist.

Arbeitnehmer, die lediglich Teilzeit angestellt sind, werden wie folgt gerechnet:

- bis 20 Stunden wöchentlich : 0,50
- bis 30 Stunden wöchentlich : 0,75

Es werden nur unbefristete Arbeitsverhältnisse gezählt. Befristete Arbeitsverhältnisse werden nicht berücksichtigt.

Der Arbeitnehmer, dem gekündigt wird, muss mehr als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein.

6.2 Sozialrechtfertigung der Kündigung

Die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein, d.h. sie muss begründet und verhältnismäßig sein. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt sind. Bei einer betriebsbedingten Kündigung müssen betriebliche Erfordernisse gegen eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers vorliegen.

6.2.1 Betriebsbedingt Kündigung

Unter betriebliche Gründe fallen:

- Rationalisierungsmaßnahmen
- Betriebsschließung/Teilschließung
- Auftragsmangel
- Umsatzrückgang

Seit Januar 2004 beschränken sich die Auswahlkriterien bei einer betriebsbedingten Kündigung (sog. Sozialauswahl) auf vier Punkte:

- Dauere der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Die neue Regelung soll Rechtssicherheit schaffen.

6.2.2 Personenbedingte Kündigung

Personenbedingte Gründe beziehen sich auf die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Hierunter fallen:

- Krankheit (lang anhaltende oder dauernde kurze, Zukunftsprognose erforderlich)
- Trunk- und/oder Drogensucht (wie bei Krankheit)
- mangelnde Eignung
- andauernde Leistungsunfähigkeit

6.2.3 Verhaltensbedingte Kündigung

Beziehen sich auf das Verhalten des Arbeitnehmers. Hierunter fallen:

- Pflichtverletzung (Schlecht-oder Minderleistung, Arbeitsverweigerung)
- Verletzung betrieblicher Verhaltenspflichten (Verstöße gegen Alkohol- oder Rauchverbote)
- Störung des Betriebsfriedens
- Verletzung der Auskunftspflicht

6.3 Besonderer Kündigungsschutz

6.3.1 Schwerbehindertenschutz

Die Kündigung eines Schwerbehinderten bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle

6.3.2 Mutterschutz

Die Kündigung einer Frau ist während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft unzulässig (§ 9 Mutterschutzgesetz). Es ist aber erforderlich, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt waren oder dies ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde,

Sofern Erziehungsurlaub genommen wird, dauert der Kündigungsschutz bis zu dessen Ablauf.

6.3.3 Betriebsratsmitglieder

Ein Betriebsratsmitglied kann grundsätzlich nicht während der Amtszeit (vier Jahre) und in einem Jahr nach der Amtszeit gekündigt werden.

6.3.4 weitere Fälle

- Abgeordnete

7. Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer kann eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht mit dem Einwand erheben, dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt ist und beantragen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung aufgelöst worden ist.

Wird die Klagefrist von drei Wochen überschritten, so gilt die Kündigung von Anfang an wirksam.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer wählen, ob er die Kündigungsschutzklage einreichen will oder ob er eine gesetzliche Abfindung in Höhe eines halbes Monatsgehaltes je Beschäftigungsjahr beansprucht, wenn der Arbeitgeber dies anbietet.

8. Abmahnung

Die Kündigung ist das äußerste Mittel des Arbeitsrechtes. Es soll daher als „letztes Mittel“ angewendet werden. Daher ist eine Kündigung grundsätzlich nur dann wirksam, wenn der Arbeitgeber vorher abgemahnt hat.

Die Abmahnung ist Ausdruck der Missbilligung des Verhaltens des Arbeitnehmers. Das abgemahnte Verhalten ist dabei konkret zu benennen. Gleichzeitig beinhaltet die Abmahnung die Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht ändert.

Die Abmahnung muss beim Arbeitnehmer auch zugehen. Sie kommt in die Personalakte.

Der zeitliche Geltungsbereich der Abmahnung ist begrenzt. Es gibt keine Regelung diesbezüglich. Es kommt insoweit auf den Einzelfall an.

9. Haftung

Der Arbeitnehmer haftet gegenüber dem Arbeitgeber nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit für den gesamten Schaden.

Bei normaler Fahrlässigkeit tragen grds. sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber den Schaden jeweils zur Hälfte.

Sofern nur einfache Fahrlässigkeit vorliegt, hat der Arbeitgeber den Schaden allein zu tragen.

10. Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Diesen Anspruch kann er gerichtlich durchsetzen. Der Arbeitnehmer kann zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis wählen.

10.1 einfaches Arbeitszeugnis

Das einfache Arbeitszeugnis gibt lediglich Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung.

10.2 qualifiziertes Arbeitszeugnis

Das qualifizierte Arbeitszeugnis beinhaltet die Art, die Dauer sowie die Leistung und Führung des Arbeitnehmers. Zu den Inhalten gehören die Arbeitsleistung, Tempo, Fachkenntnisse, Arbeitsbereitschaft, Ausdrucksvermögen, etc.

Das Zeugnis muss der Wahrheit entsprechen. Es darf lediglich Tatsachen wiedergeben, keine Annahmen, Behauptungen oder Verdachtsmomente. Das Zeugnis soll wohlwollend (d.h. nicht Ungünstiges erwähnen) sein und dem weiteren beruflichen Werdegang des Arbeitnehmers dienen. Es muss ein objektiver Maßstab angelegt werden.

10.3 Zeugnisberichtigung

Sofern das Zeugnis nicht den formellen Erfordernissen entspricht oder unrichtige Tatsachen enthält, so besteht ein Anspruch auf Zeugnisberichtigung. Der Arbeitgeber hat ein neues Zeugnis zu erstellen. Dem Arbeitgeber obliegt die Beweislast für die Richtigkeit seiner Darlegungen im möglichen Rechtsstreit.

11. Ausbildungsverhältnisse

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer. Sie sind allerdings häufig den Arbeitnehmern gleichgestellt. Das Kündigungsschutzgesetz findet bei Auszubildenden allerdings keine Anwendung. Es existieren aber spezielle Vorschriften:

- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Berufsbildungsgesetz (Arbeitgeber muss fachlich geeignet sein. Er darf nur außerordentlich kündigen. Die Ausbildung endet mit Ablauf der Ausbildungszeit, mit Bestehen der Prüfung. Eine Ausbildungsverlängerung ist möglich, wenn der Auszubildende die Prüfung nicht bestanden hat und der Auszubildende die Verlängerung wünscht.)
- Ausbildungsordnungen (Rechtsverordnungen über Ausbildungsberufe)

12. Besonderheiten bei der Arbeitslosigkeit

12.1 Sperrfrist gem. § 144 SGB III

Sofern der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst hat oder durch ein arbeitswidriges Verhalten Anlass zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat, verhängt die Agentur eine Sperrfrist für die Gewährung von Arbeitslosengeld für 12 Wochen, und zwar selbst bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten. In diesem Fall kann dann Sozialhilfe beantragt werden, die allerdings nur subsidiär gewährt wird.

12.2 Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr.3 SGB III hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über unverzügliche Meldung bei der zuständigen Arbeitsagentur zu unterrichten. Der Arbeitnehmer ist grds. von der Arbeit freizustellen.

13. Arbeitsgerichtsbarkeit

1. Instanz : Arbeitsgericht



bei Berufung oder Beschwerde



2. Instanz : Landesarbeitsgericht



bei Revision oder Rechtsbeschwerde



3. Instanz : Bundesarbeitsgericht

Grundsätzlich trägt jede Partei in einem Arbeitsprozess in der ersten Instanz unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ihre außergerichtlichen Kosten selbst (§ 12a Arbeitsgerichtsgesetz).

B. Kollektives Arbeitsrecht

1. Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Arbeitnehmerschaft an den Entscheidungen und Maßnahmen beteiligt. Es dient dem Schutz der Arbeitnehmer.

1.1 Geltungsbereich

1.1.1 persönlicher Geltungsbereich

Das Betriebsverfassungsgesetz gilt für Arbeitnehmer, nicht aber für Organvertreter einer juristischen Person (z.B. angestellter Geschäftsführer einer GmbH, Vorstand einer AG oder eines Vereins), leitende Angestellte (z.B. Prokurist), auch nicht für Ehegatten, Verwandten oder Verschwägerter ersten Grades.

1.1.2 sachlicher Geltungsbereich

Das BetrVG kommt zur Anwendung für Betriebe, die mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer haben, von denen mindestens drei wählbar sind.

Das BetrVG ist nicht anzuwenden auf Verwaltung und Betriebe der Länder, Gemeinden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

1.2 Organe der Betriebsverfassung

1.2.1 Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung setzt sich aus den Arbeitnehmern des Betriebes zusammen. Sie kann vierteljährlich einberufen werden und ist nicht öffentlich. Sie hat keine Funktion nach außen, auch keine Vertretungsmacht.

Eine außerordentliche Betriebsversammlung aus einem bestimmten Anlass kann auf Verlangen der Arbeitnehmerschaft durchgeführt werden, wenn ein Viertel der Arbeitnehmer dies verlangen.

1.2.2 Betriebsrat

Der Betriebsrat ist der gesetzliche Repräsentant der Arbeitnehmer eines Betriebes. Die Betriebsratsmitglieder werden grundsätzlich für vier Jahre gewählt und führen das Amt als Ehrenamt.

Der Betrieb hat den Betriebsrat für seine Tätigkeit teilweise oder auch vollständig von der Arbeit zu befreien, wobei es auf den Umfang der Tätigkeit des Betriebsrates ankommt. Die Betriebsratsmitglieder haben während ihres Amtes Anspruch auf geeigneten Bildungsurlaub für insgesamt drei Wochen. Die Kosten der Bildungsveranstaltung hat der Arbeitgeber zu tragen. Die Bildungsveranstaltungen müssen von der zuständigen Arbeitsbehörde des Landes anerkannt sein.

1.2.3 Beteiligungsrecht des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat verschiedene Beteiligungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber :

- Informationsrechte:
Bei einer Angelegenheit, die nicht allein der Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer angeht. Die Information hat grds. vor der Entscheidung durch den Arbeitgeber zu erfolgen.
- Anhörungs- und Bratungsrechte :
Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat z.B. bei Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Es kommt nicht darauf an, ob das KSchG Anwendung findet oder nicht. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist ein Anhörung des Betriebsrates nicht notwendig.
- Mitbestimmungsrechte
Bei bestimmten Maßnahmen muss der Betriebsrat zustimmen. Ohne Zustimmung werden die Maßnahmen nicht wirksam. Der Betriebsrat kann in sozialen Angelegenheiten (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Urlaubsplanung, Sozialeinrichtungen etc.), in personellen Angelegenheiten (Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei Einstellung und Entlassungen, Umgruppierungen, Versetzungen etc.) sowie in wirtschaftlichen Angelegenheiten (z.B. Betriebsänderung, das ist jede Änderung der betrieblichen Organisation wie Struktur, Tätigkeitsbereich, Standortfrage etc.) mitbestimmen.

- Einigungsstelle :
Sofern sich Arbeitgeber und Betriebsrat über erzwingbare Mitbestimmungen nicht einigen können, kann eine sog. Einigungsstelle gem. § 98 Arbeitsgerichtsgesetz eingerichtet werden.

2. Tarifvertrag

Tarifverträge sind schriftliche Verträge zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder einem Arbeitgeberverband auf der einen Seite und einer mehreren Gewerkschaften auf der anderen Seite.

2.1 Geltungsbereich

Ein Tarifvertrag gilt grundsätzlich nur für Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Er gilt somit für einen Arbeitgeber, der selbst Mitglied des Tarifvertrages ist, für Mitglieder der Verbände, die Spitzenorganisationen angehören, wenn die Spitzenorganisation den Tarifvertrag im eigenen Namen abgeschlossen hat, und für Arbeitgeber, die den Tarifvertrag im Einzelarbeitsvertrag eingebunden haben.

2.2 Allgemeinverbindlichkeit

Ein Tarifvertrag kann aufgrund einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend sein. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung setzt voraus:

- einen Antrag einer Tarifvertragspartei
- einen rechtswirksamen Tarifvertrag
- ein öffentliches Interesse (Feststellung durch Ministerium)

2.3 Inhalte eines Tarifvertrages

In einem Tarifvertrag werden die Inhalte für Arbeitsverträge bestimmt. Es wird dabei zwischen folgenden Tarifverträgen unterschieden:

- **Manteltarifverträge:** regeln die Arbeitsbestimmungen (Urlaub, Arbeitszeit, Mehrarbeit, Rationalisierungsschutzbestimmung, Schutzbestimmungen für bestimmte Gruppen etc.)
- **Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge:** regeln die Tarifgruppen (Bezeichnung der Tarifgruppen, Zuordnung der Tätigkeit zu den Tarifgruppen, Grundsätze der Arbeits- und Leistungsbewertung etc.)
- **Lohn- und Gehaltstarifverträge:** regeln Löhne und Gehälter in den einzelnen Tarifgruppen
- **Flächentarifverträge:** gelten für bestimmte Gebiete
- **Haustarifverträge:** gelten nur für bestimmte Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer

