

Arbeitsrecht

Stand 07.2024

Rechtsanwalt Jörg Imfeld
An der Beeke 15
48163 Münster
02536 3458537
info@rechtsanwalt-imfeld.de

www.rechtsanwalt-imfeld.de



Begriffe und Bereiche des Arbeitsrechts

Begriff des Arbeitsrechts

Begriff

Das Arbeitsrecht umfasst sämtliche Rechtsvorschriften, die abhängige und unselbständige Arbeitsverhältnisse betreffen.

Stellung

Sonderrecht der Arbeitnehmer, die schutzbedürftig sind

Gesonderte Arbeitsgerichtsbarkeit

Arbeitsgerichtsgesetz

Bereiche des Arbeitsrechts

- Individualarbeitsrecht
- kollektives Arbeitsrecht
- Betriebsverfassungsgesetz
- Unternehmermitbestimmungsgesetz
- Tarifvertragsgesetz
- Arbeitsschutzrecht



Arbeitsschutzrecht

Das Arbeitsrecht versteht sich als Schutzrecht:

- Schutz der Gesundheit und Leib und Leben
- Unfallverhütung (Berufsgenossenschaften)
- Jugendschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- SGB IX „Schwerbehindertenschutzgesetz“





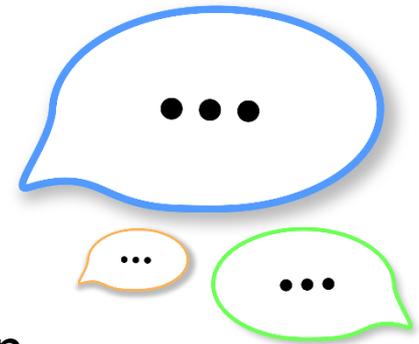
Individualarbeitsrecht

Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

- Grundgesetz
- einfache Gesetze
- Arbeitszeitgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- internationales Arbeitsrecht
- lückenhaftes Recht: wird durch Rechtsprechung ausgefüllt



Bewerbung und Vorstellung



Offenbarungspflichten/ Fragerecht:

AN hat Fragen, die unmittelbar mit der Arbeit in Zusammenhang stehen, wahrheitsgemäß zu beantworten

Bewerbung und Vorstellung

Grundsätzlich zulässige Fragen:

- chronische Krankheiten, wenn für Arbeit bedeutsam
- schulischer/ beruflicher und fachlichen Werdegang
- spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten
- Vorstrafen, wenn für die Arbeit bedeutsam
- Arbeitserlaubnis

Folgen einer falschen Beantwortung einer zulässigen Frage:

- Kündigung durch den AG, § 626 Abs. 1 BGB
- Anfechtung des Vertrages, § 119 BGB oder § 123 BBG

Bewerbung und Vorstellung

Unzulässige Fragen

- Gewerkschaftsangehörigkeit
- Parteizugehörigkeit/ politische Einstellung
- Schwangerschaft
- beabsichtigte Heirat
- Vermögensverhältnisse
- Schwerbehinderung



Auf unzulässige Fragen muss der AN nicht wahrheitsgemäß antworten!

Pflichten des Arbeitgebers

- Aufklärungs- und Sicherungspflichten
- Vermeidung von Gefahren am Arbeitsplatz
- Aufklärungspflichten (z.B. bei wirtschaftlicher Gefährdung des Betriebs)
- Obhutspflichten
- Sorgfaltspflichten (z.B. vertrauliche Behandlung der Bewerbungsunterlagen)



Unbefristeter Arbeitsvertrag

- Arbeitsvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 611 BGB
- grundsätzlich mündlicher Abschluss möglich
- aber Beachtung des Nachweisgesetz, § 2 NachwG: AG hat spätestens 1 Monat nach Beginn der Arbeit dem AN folgende Vertragsbedingungen schriftlich darzulegen
- grundsätzlicher Inhalt des Arbeitsvertrages:
 - Vertragsparteien
 - Beginn der Tätigkeit
 - Ort der Tätigkeit
 - Aufgabenbereich

Mindestinhalt nach § 2 Abs. 1 NachwG

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristungen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort bzw. Hinweis auf mehrere Arbeitsorte
- kurze Charakterisierung/ Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes und Fälligkeit
- vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Befristeter Arbeitsvertrag

- befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Ablauf der Frist/ keine Kündigung notwendig
- Schriftform des Arbeitsvertrags spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit, § 14 Abs. 4 TzBfG

ohne sachlichen Grund, § 14 Abs. 2 TzBfG

- bis zu 2 Jahre bei Neueinstellung möglich
- kann bis zu 3 Mal verlängert werden, aber die Befristung darf insgesamt 2 Jahre nicht überschreiten

Befristeter Arbeitsvertrag, §§ 14 ff. TzBfG

mit sachlichem Grund, § 14 Abs. 1 TzBfG

- z.B. Aushilfsarbeitsverträge, Saisonarbeit, Krankheits-, Urlaubs-, Schwangerschafts-, Erziehungsurlaubsvertretung, Projektarbeit
- im Anschluss an Ausbildung oder Studium, § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG
- zur Erprobung, § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG
- Existenzgründer, § 14 Abs. 2a TzBfG: in den ersten 4 Jahren für max. 4 Jahre
- Beschäftigte ab dem 52. Lebensjahr, § 14 Abs. 3 TzBfG: auf max. 5 Jahre, AN muss vorher 4 Monate beschäftigungslos gewesen sein
- AN wünscht die Befristung

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Pflichten des Arbeitgebers

- muss Arbeit anbieten
- Vergütung, § 612 BGB (vereinbart oder angemessen)
- rechtzeitige Zahlung, § 614 BGB
- Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer
- Obhuts- und Sorgfaltspflichten
- Verschwiegenheitspflichten
- Führen einer Personalakte

Pflichten des Arbeitnehmers

- persönliche Arbeitspflicht, § 613 BGB
- Obhuts- und Sorgfaltspflichten
- Nebenbeschäftigung muss angezeigt werden
- Verschwiegenheitspflicht
- Unterlassungspflicht (keine Äußerung, die den Betrieb schädigt)

Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt kann verschiedenartig sein:

- Lohn/ Gehalt
- Naturallohn
- Zeitlohn
- Akkordlohn
- Grundlohn
- Lohnzuschläge, z.B. Prämien, Gratifikationen, Provision



Arbeitsvergütung ohne Arbeitsleistung

- Annahmeverzug durch den AG, §§ 286 ff. BGB
- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z.B. Stromausfall, Pandemie)
- Arbeitsverhinderung des AN aus persönlichen Gründen (z.B. Geburt des Kindes, Tod eines nahen Angehörigen, Zeugenaussage bei Gericht)
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Feiertagsvergütung



Entgeltfortzahlung bei Krankheit durch den AG

- Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen, § 3 Abs. 1 EntgFG
- Krankheit als Ursache
- Anspruch entsteht erst nach 4-wöchigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses
- kein Anspruch bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz des AN (z.B. gefährliche Sportarten, Alkoholmissbrauch; Nachweis ist vom AG zu führen)
- sofortige telefonische Meldung beim AG
- Mitteilung über Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber (wenn nichts anderes vereinbart wurde, muss eine AU spätestens nach dem 3. Tag der Erkrankung; andere Regelungen im Arbeitsvertrag möglich oder der AG verlangt die sofortige Erstellung der AU), Arbeitgeber kann die AU bei der Krankenkasse abrufen

Urlaub



- Mindestanspruch: 24 Werktage (alles außer Sonn- und Feiertage), § 3 BUrlG
- Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf weitere 5 Urlaubstage, § 208 Abs. 1 SGB IX
- Wartezeit: Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, § 4 BUrlG
- AG muss mind. einmalig zusammenhängend 14 Tage gewähren
- Urlaubszeiten müssen abgesprochen werden; Interessen von AG und AN sind zu beachten
- Lohnfortzahlung während des Urlaubs, § 11 BUrlG

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Kündigung von Arbeitsverhältnissen

- Kündigung muss schriftlich sein, § 623 BGB
- Inhalt: Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ genügt
- Kündigungsfristen nach BGB
 - 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats, § 622 Abs. 1 BGB
 - verlängerte Kündigungsfristen durch den AG, § 622 Abs. 2 BGB
 - Probezeit längstens für die Dauer von 6 Monaten: 14 Tage, § 622 Abs. 3 BGB
 - Änderungen der Fristen gemäß § 622 Abs. 1 bis 3 BGB durch Tarifvertrag möglich (kürzere oder längere Fristen), § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB
- abweichende Regelungen auch durch Arbeitsvertrag möglich

Kündigungsschutzgesetz

- Voraussetzungen für die Anwendbarkeit
 - Beschäftigung des AN länger als 6 Monate, § 1 Abs. 1 KSchG
 - seit dem 01.01.2004: mehr als 10 AN ständig beschäftigt (0,5 AN bis 20 Stunden; 0,75 AN bis 30 Stunden; über 30 Stunden: 1,0 AN)
- soziale Rechtfertigung, § 1 Abs. 2 Nr. 1 KSchG
 - Kündigungsgrund
 - **personenbedingte** Kündigung (z.B. lange Krankheit, Verlust des Führerscheins bei Kraftfahrern)
 - **verhaltensbedingte** Kündigung (z.B. Diebstahl, Mobbing, sexuelle Belästigung)
 - **betriebsbedingte** Kündigung (z.B. Auftragsmangel, Betriebsschließung, Rationalisierungsmaßnahmen)

Kündigungsschutzgesetz

- Sozialrechtfertigung der Kündigung bei betriebsbedingter Kündigung, § 1 Abs. 3 KSchG
- Sozialauswahl
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Unterhaltspflichten
 - Schwerbehinderung
- Frist zur Kündigungsschutzklage, § 4 KSchG
 - 3 Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Fristlose Kündigung, § 626 BGB

- wichtiger Grund (Diebstahl, Arbeitsverweigerung, sexuelle Belästigung, bei kleineren Pflichtverstößen Abmahnung erforderlich)
- Vertrauensverhältnis aufgrund des wichtigen Grundes gestört, weitere Zusammenarbeit nicht möglich
- Kündigungsfrist: Zugang innerhalb von 14 Tage ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme, § 626 Abs. 2 BGB
- AG oder AN können kündigen

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Abmahnung

- formlos möglich, sollte wegen der Nachweisbarkeit schriftlich erfolgen
- Inhalte
 - genaues Aufführen des Pflichtverstoßes
 - Missbilligung des Pflichtverstoßes
 - Aufforderung zur Verhaltensänderung
 - Aufzeigen von arbeitsrechtlichen Konsequenzen (bis zur fristlosen Kündigung)

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Auflösungsvertrag

- Schriftform, § 623 BGB

Befristung/ Zeitablauf

- mit Ablauf der vereinbarten Frist (siehe befristeter Arbeitsvertrag)

Anfechtung des Arbeitsvertrages

- falsche Angaben bei der Bewerbung (siehe Bewerbung)

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Erreichen des Rentenalters

- wenn im Arbeitsvertrag vereinbart, derzeit mit 67 Jahren

Änderungskündigung, § 2 KSchG

- AG kündigt das Arbeitsverhältnis und bietet die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen
 - AN kann die Änderungskündigung annehmen
 - AN kann ablehnen und unter Umständen Kündigungsschutzklage erheben

Tod des Arbeitnehmers

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

keine Beendigungsgründe

- Insolvenz des AG → Kündigung erforderlich
- Betriebsübergang, § 613 a BGB

Besonderer Kündigungsschutz

- Betriebsratsmitglieder, § 15 KSchG
 - Kündigungsschutz grundsätzlich während der Amtszeit (4 Jahre) plus ein weiteres Jahr
- Schwerbehinderte, § 168 SGB IX
 - Grad der Behinderung mind. 50
 - Zustimmung des Integrationsamtes notwendig
- Mütter, § 17 MuSchG
 - Kündigungsschutz während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung

Haftung des Arbeitnehmers

- grundsätzlich haftet der AN bei Pflichtverstößen
 - bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit zu 100%
 - bei Fahrlässigkeit zu 50%
 - bei leichter Fahrlässigkeit zu 0%

Arbeitszeugnis, § 630 BGB und § 109 GewO

AG hat auf Verlangen des AN ein Zeugnis zu erstellen

einfaches Arbeitszeugnis

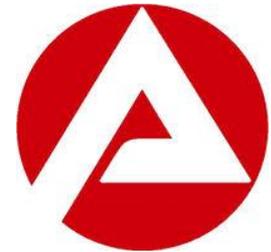
- Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung (Name, Tätigkeit, Dauer der Beschäftigung)

qualifiziertes Arbeitszeugnis

- Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie Leistung und Führung des AN (Name, Tätigkeit, Aufgabenfelder, Dauer der Beschäftigung, Leistungsbeurteilung, Verhalten, Schlusssatz)

Besonderheiten bei Arbeitslosigkeit

- AG hat AN mit der Kündigung über die Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit zu unterrichten, § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III
- verspätete Meldung bei der Agentur für Arbeit kann eine Sperrfrist auslösen
- bei arbeitswidrigem Verhalten des AN, das zur Kündigung geführt hat, kann eine Sperrfrist bis zu 12 Wochen erfolgen, § 144 SGB III



Arbeitsgerichtsbarkeit

1. Instanz: Arbeitsgericht



Berufung oder Beschwerde



2. Instanz: Landesarbeitsgericht



Revision oder Rechtsbeschwerde



3. Instanz: Bundesarbeitsgericht

Hinweis: grundsätzlich trägt jede Partei in einem Arbeitsgerichtsprozess bis einschließlich der ersten Instanz unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ihre außergerichtlichen Kosten selbst, § 12 a ArbGG

Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- AG hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem AN folgende Unterlagen auszuhändigen:
 - Entgeltabrechnung für den letzten Monat
 - Jahresentgeltbescheinigung
 - Bescheinigung über die Abmeldung von der Sozialversicherung
 - Arbeitszeugnis (nur auf Verlangen des AN)
 - Urlaubsbescheinigung



Kollektives Arbeitsrecht

Betriebsverfassungsgesetz

- Geltungsbereich
 - persönlicher Geltungsbereich für AN, nicht aber für Organvertreter einer juristischen Person (z.B. angestellter Geschäftsführer einer GmbH, Vorstand einer AG) und leitende Angestellte (Prokurist), § 5 BetrVG
 - sachlicher Geltungsbereich: Betriebe, die mind. 5 wahlberechtigte AN haben, von denen mind. 3 wählbar sind (nicht wählbar: Geschäftsführer einer GmbH, Vorstand einer AG, Prokurist), § 1 Abs. 1 BetrVG
- Organe
 - Betriebsversammlung der AN; kann vierteljährlich oder außerordentlich (wichtiger Grund) einberufen werden, §§ 42 ff. BetrVG
 - Betriebsrat: Repräsentant der AN (Amtszeit: 4 Jahre, § 21 BetrVG)

Betriebsverfassungsgesetz

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- Informationsrechte
 - bei Einstellung eines neuen AN
 - geplante Maßnahmen im Betrieb
- Anhörungs- und Beratungsrechte
 - Anhörung bei Kündigung, § 102 BetrVG
 - nicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen notwendig



Betriebsverfassungsgesetz

- Mitbestimmungsrecht
 - **soziale** Angelegenheiten (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Urlaubsplanung, Sozialeinrichtung), §§ 87 ff. BetrVG
 - **personelle** Angelegenheiten (Widerspruchsrecht bei Einstellungen/ Entlassungen, Umgruppierungen, Versetzungen), §§ 99 ff BetrVG
 - **wirtschaftliche** Angelegenheiten (Betriebsänderung, d.h. jede Änderung der betrieblichen Organisation, Tätigkeitsbereich, Standortfrage), §§ 106 ff. und §§ 111 fff. BetrVG
 - **Einigungsstelle**: AG und Betriebsrat können sich über Mitbestimmung nicht einigen, dann kann eine Einigungsstelle eingerichtet werden, § 76 ArbGG

Tarifvertrag

Tarifverträge sind schriftliche Verträge zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, § 2 TVG

Tarifverträge können wie folgt geschlossen werden, § 1 Abs. 2 TVG

Arbeitgeberseite

ein Arbeitgeber

oder

mehrere Arbeitgeber

oder

ein Arbeitgeberverband

Arbeitnehmerseite

eine Gewerkschaft

oder

mehrere Gewerkschaften

oder

ein Gewerkschaftsverband

Inhalte von Tarifverträgen, § 1 TVG

- Manteltarifvertrag
 - Urlaub
 - Arbeitszeit
 - Mehrarbeit
 - Rationalisierungsschutzbestimmungen
 - Schutzbestimmungen für bestimmte Gruppen
- Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge
 - regeln die Tarifgruppen
 - Bezeichnung der Tarifgruppen
 - Zuordnung der Tätigkeit zu den Tarifgruppen

Inhalte von Tarifverträgen, § 1 TVG

- Lohn- und Gehaltstarifverträge
 - regeln Löhne und Gehälter in den einzelnen Tarifgruppen
- Flächentarifverträge
 - gelten für bestimmte Gebiete (z.B. nur für bestimmte Bundesländer)
- Haustarifvertrag
 - gelten nur für bestimmte Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer

Geltungsbereich eines Tarifvertrages

- nur für Mitglieder der Tarifvertragsparteien, § 3 TVG
 - gilt nur für AG, die selbst Mitglied des Tarifvertrages sind (z.B. Mitglied in der Innung)
- Allgemeinverbindlichkeit, § 5 TVG
 - ein Tarifvertrag kann für allgemeinverbindlich erklärt werden
 - Tarifvertrag gilt dann für jeden AN in der Branche
 - Voraussetzungen:
 - ein wirksamer Tarifvertrag ist abgeschlossen worden
 - ein Antrag einer Tarifvertragspartei auf die Allgemeinverbindlichkeit beim Arbeits- oder Wirtschaftsministerium
 - das öffentliche Interesse des Staates muss festgestellt werden
 - Folge: jeder AG hat den Tarifvertrag dann zu befolgen, § 5 Abs. 4 TVG