

Arbeitsrecht für StFA

Diplom-Finanzwirtin Kirsten Runge

Einführung

Es gibt kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch. Das würde vielleicht einiges erleichtern.

Wir haben einen Flickenteppich, ein Sammelsurium von Einzelgesetzen. Bei Bedarf wird ein neues Gesetz geschaffen oder ein altes Gesetz geändert oder aufgehoben.

In diesem Video werden wir die Basics des Arbeitsrechts bearbeiten und versuchen, den prüfungsrelevanten Stoff der Fachwirte zu erfassen.

Dieses Video erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit laut Rahmenplan. Es orientiert sich vorrangig an den Klausuren der letzten mindestens 10 Jahre.

Viele Spaß
Kirsten Runge

Einführung

Chronologie

Bedarfsermittlung ...

Ausschreibung ...

Anbahnung

... (hoffentlich viele Jahre des) Beschäftigungsverhältnisses

.....

Ende

Während des Beschäftigungsverhältnisses interessieren und die folgenden Punkte:

- Arbeitsrecht mit Mutterschutz etc.
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Kündigungsschutz
- ...

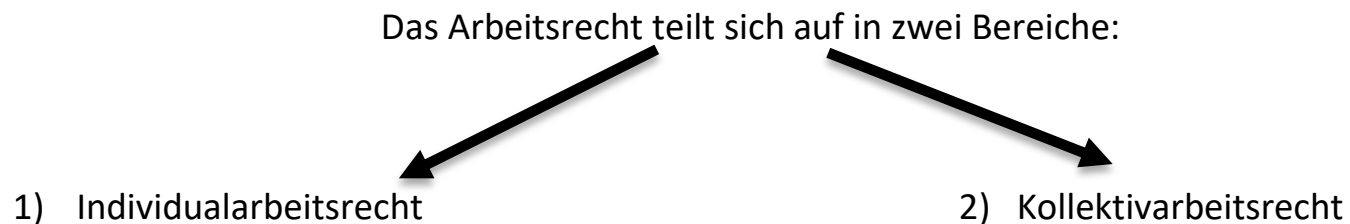
Einführung

Frage: Für wen gilt das Arbeitsrecht?

Antwort: *Es gilt für alle abhängig Beschäftigten. Und natürlich müssen sich auch Arbeitgeber daran halten.*

Frage: Welchen Zweck verfolgt das Arbeitsrecht? Wem dient das Arbeitsrecht?

Antwort: *Durch das Arbeitsrecht werden die Arbeitnehmer, die i.d.R. in der schwächeren Position sind, gestärkt und geschützt.*



Individualarbeitsrecht

Hier geht es um:

- Anbahnung
- Inhalt
- Übergang
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es handelt sich um einen § 611 BGB Dienstvertrag

Definition Dienstvertrag: Er liegt vor, wenn eine Vertragspartei sich zur Leistung von bestimmten Diensten und der andere Teil zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Darunter fallen selbständige oder nichtselbständige; abhängige, eigenbestimmte oder fremdbestimmte Dienstleistungen.

Der häufigste und wohl bekannteste Dienstvertrag ist der **Arbeitsvertrag**. In Abgrenzung zum Oberbegriff Dienstvertrag schuldet der Dienstverpflichtete beim Arbeitsvertrag nichtselbständige Dienste.

Der Arbeitsvertrag beinhaltet einige tiefergehende gegenseitige Rechte und Pflichten (zum Beispiel Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EntgFG, Urlaubsanspruch, Weisungsabhängigkeit, Fürsorge- und Treuepflichten).

Individualarbeitsrecht

Dienstvertrag:

2 übereinstimmende Willenserklärungen:



=rechtlich erheblicher Willen

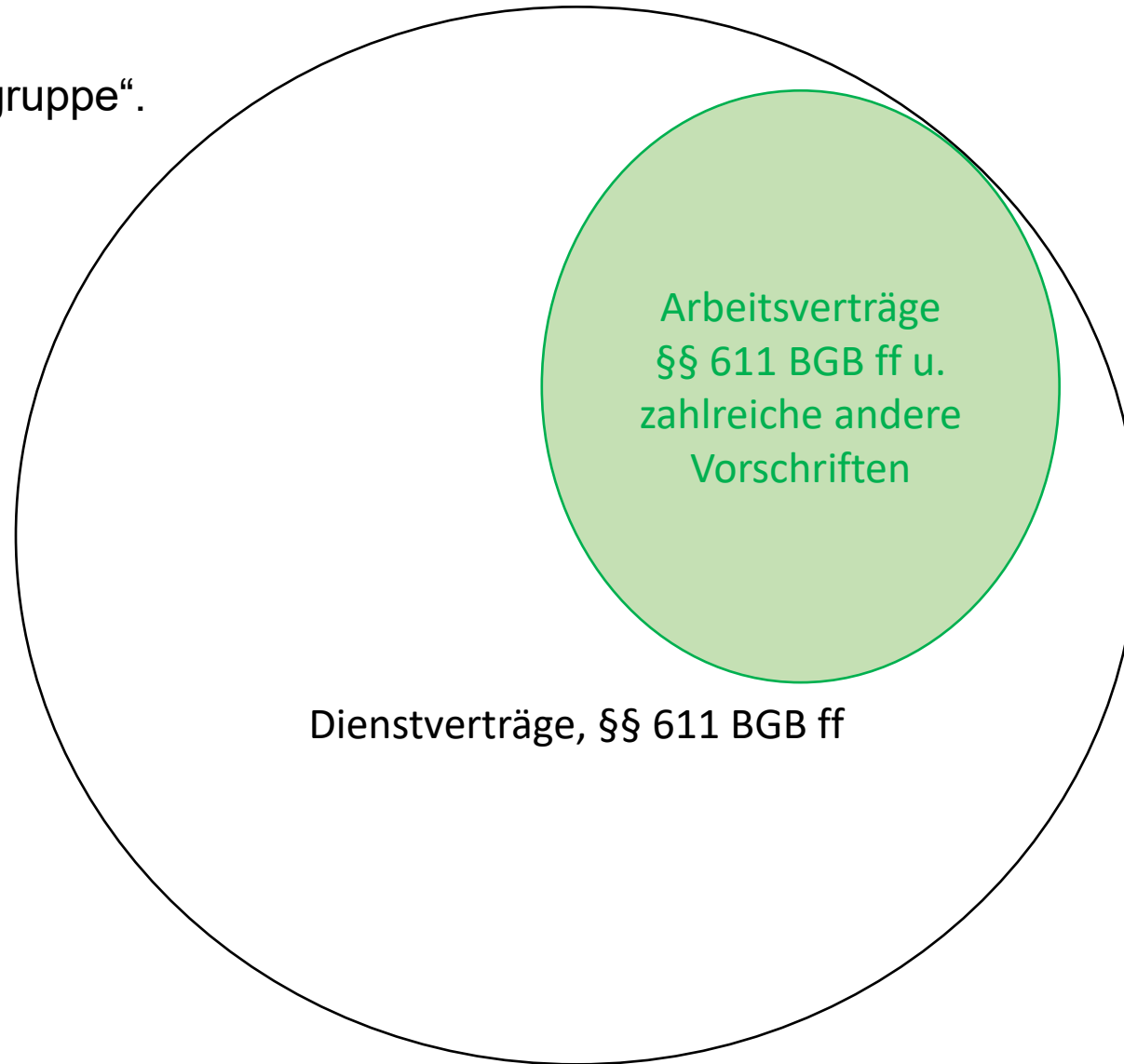


= rechtlich erheblicher Willen

→ Ein Dienstvertrag wird geschlossen.

Individualarbeitsrecht

Dienstvertrag ist eine „Obergruppe“.



Individualarbeitsrecht

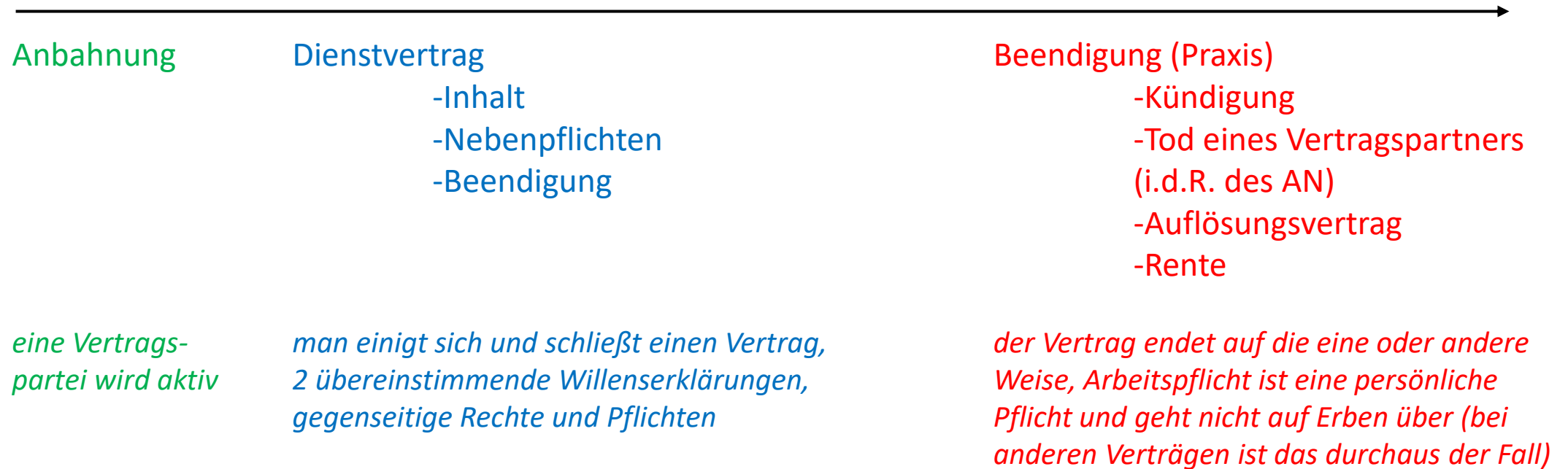
Was finden wir im Arbeitsvertrag?



- allgemeine Angaben, z.B.:
 - Name und Anschrift der Vertragspartner
 - Vertragsbeginn
 - evtl. Dauer des Vertrags bei Befristung (*zwingend schriftlich!!!*)
 - Probezeit
 - Kündigungsfristen
- Hauptpflichten:
 - (AN: Dienste, AG: Zahlung)
 - Beschreibung der Tätigkeit
 - Arbeitsentgelt
 - Arbeitszeit
- Nebenpflichten, z.B.:
 - Sozialleistungen
 - Urlaub

Individualarbeitsrecht

Chronologie:



Individualarbeitsrecht

Aber nicht nur das Arbeitsverhältnis, sondern grundsätzlich jede Dienstleistung wird in Deutschland vertraglich über den Dienstvertrag nach § 611 BGB behandelt.

Es gilt auch hier der Grundsatz der **Vertragsfreiheit**, was allerdings eher theoretischer Natur ist, da es selten zwei gleich starke Partner miteinander zu tun haben.

Arbeitnehmer sind auf den Einsatz ihrer Arbeitskraft angewiesen, daher in einer schwächeren Position als der Arbeitgeber. Aus diesem Grund beinhaltet das Arbeitsrecht zahlreiche Schutzgesetze, wie die Regelung der Entgeltfortzahlung, Erholungsurlaub, Länge der Arbeitszeit usw.

Kollektivarbeitsrecht

Hier geht es um Rechtsbeziehungen zwischen arbeitsrechtlichen Koalitionen, also Zusammenschlüssen.

Frage: Welche Koalitionen fallen Ihnen ein?

Antwort: *Auf der einen Seite sind es die Arbeitgeber bzw. deren Verbände und auf der anderen Seite die Gewerkschaften.*

Hier befasst man sich mit Themen wie Tarifrecht, Arbeitskampfrecht oder das Betriebsverfassungsrecht. Dadurch soll eine annähernde Gleichstellung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgebern hergestellt werden. Weiterhin bemüht sich auch der Staat um den Schutz der Arbeitnehmer.

Praktische Bedeutung des Arbeitsrechts

Ca. 42 Millionen Menschen sind derzeit in der BRD abhängig beschäftigt, d.h. sie stehen in einem Arbeitsverhältnis. Für die meisten von ihnen stellt dieses Arbeitsverhältnis die wirtschaftliche Existenzgrundlage dar. (Einwohner insgesamt: ca. 83 Millionen in 2020)

Daraus resultiert eine wirtschafts- u sozialpolitische Bedeutung des Arbeitsrechts, die enorm hoch ist. Es gibt schließlich auch ein Arbeitsministerium.

Es ist ein fester Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Allerdings ist es Aufgabe des Staates hier Regelungen zu schaffen, die Schutz bieten. Es gibt kein eigenes Arbeitsgesetzbuch, wie Sie aus der Anlage entnehmen können. Vielmehr sind die Regelungen weit verstreut. Aber nicht nur in Gesetzen, es gibt auch andere Rechtsquellen.

Frage: Welche Gesetze fallen ihnen ein?

Ihre Antwort:

Bitte erst nach Ihren eigenen Überlegungen auf die nächsten Seiten schauen.

Praktische Bedeutung des Arbeitsrechts

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz: Gesetz über die zwingenden Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen. Es schafft in Verbindung mit den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen des Baugewerbes Mindestarbeitsbedingungen im Baugewerbe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Gesetz zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen u.a. am Arbeitsplatz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz: Prozessrecht der Gerichte für Arbeitssachen. Soweit sich im ArbGG keine Sonderregeln finden, gilt für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht die Zivilprozessordnung (ZPO)
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz: regelt Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit
ArbZG	Arbeitszeitgesetz: enthält Bestimmungen über die höchstzulässige Arbeitszeit und die mindestens zu gewährenden Pausen

Praktische Bedeutung des Arbeitsrechts

ATG	Altersteilzeitgesetz: soll durch Leistungen der Bundesagentur für Arbeit Anreize bieten, dass ältere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihren Arbeitsplatz für einen jüngeren Kollegen zu räumen
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: enthält verwaltungsrechtliche Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung (Erlaubnispflicht) sowie zwingende Bestimmungen zum Schutz von Leiharbeitnehmern
BBiG	Berufsbildungsgesetz: regelt u.a. die Rechtsverhältnisse der Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz: enthält sozialrechtliche Vorschriften über das Elterngeld und arbeitsrechtliche Bestimmungen über den Anspruch auf Elternzeit (gilt ab 2007 und ersetzt das Bundeserziehungsgeldgesetz)
BetrAVG	Betriebsrentengesetz: setzt bestimmte Mindestregeln für vom Arbeitgeber zugesagte Betriebsrenten fest

Praktische Bedeutung des Arbeitsrechts

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz: regelt die Rechte des Betriebsrats, insbesondere die Mitbestimmung in sozialen, personellen u wirtschaftlichen Angelegenheiten
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch, enthält Grundregeln in Form des Dienstvertragsrechts
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz: regelt den Mindesturlaub für Arbeitnehmer
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz: schreibt die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall vor
HAG	Heimarbeitsgesetz: dient dem Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz: schützt arbeitende Jugendliche
KSchG	Kündigungsschutzgesetz: erklärt eine ordentliche Kündigung durch den AG für unwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist

Praktische Bedeutung des Arbeitsrechts

MitbestG	Mitbestimmungsgesetz: regelt u.a., dass in Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern der Aufsichtsrat zur Hälfte mit deren Vertretern besetzt sein muss
MiLoG	In Deutschland gibt es seit dem 1.1.2015 einen flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer und die meisten Praktikanten.
MuSchG	Mutterschutzgesetz: dient dem Schutz der erwerbstätigen werdenden Mutter vor und eine Weile nach der Geburt
PflegeZG	Pflegezeitgesetz: regelt kürzere und auch längere Freistellungen von der Arbeit, um Angehörige zu betreuen
SGB	Sozialgesetzbuch: war ursprünglich auf 10 Bücher konzipiert, wird nach und nach erweitert, jedes Buch ist ein in sich geschlossenes Gesetz, so dass mit römischen Ziffern immer angegeben werden muss, in welchem Gesetz man sich befindet, z.B. SGB III (Arbeitsförderung)

Praktische Bedeutung des Arbeitsrechts

TVG	Tarifvertragsgesetz: regelt die Belange der Tarifvertragsparteien, die Inhalte und Formen von Tarifverträgen usw.
TVÖD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst: kein Gesetz, sondern ein Tarifvertrag für die Angestellten des öffentlichen Dienstes in Bund, Ländern und Gemeinden, auf den in anderen Bereichen vielfach Bezug genommen wird
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz: regelt Möglichkeiten und Grenzen bei der Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen
ZPO	Zivilprozessordnung: findet auch im Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen Anwendung, wenn nicht das ArbGG vorgeht

Arbeitsvertragsrecht

Wer ist Arbeitgeber?

Wer ist Arbeitnehmer?

Arbeitgeber ist, wer mindestens einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, Arbeitnehmer ist, wer mindestens mit einem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Arbeitnehmer gelten als schutzbedürftig und schutzwürdig, da man davon ausgeht, dass der AN sich in einer schwächeren Position befindet als der AG.

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Gehen wir noch einmal genauer auf Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsvertrag ein:

Pflichten des AN = Rechte des AG

- persönliche Leistungspflicht, § 613 BGB
- Treuepflicht (Interessenwahrung des AG)
- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot, §§ 60 f HGB
- ...

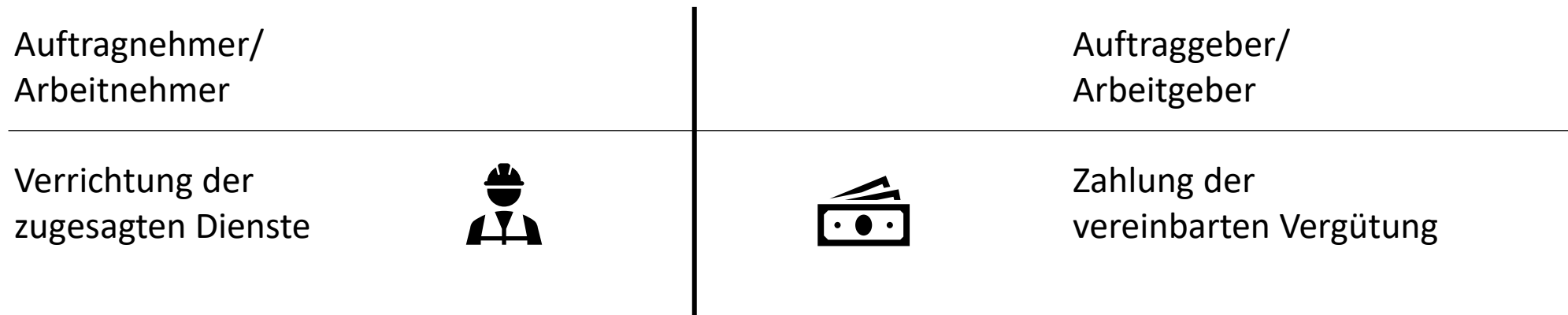
Pflichten des AG = Rechte des AN

- Vergütung, §§ 612, 614 BGB, §§ 59, 64 HGB
(laut Tarifvertrag o Verhandlungssache),
Zeitrahmen: spätestens am letzten Werktag
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen)
- Fürsorgepflicht, §§ 617 - 619 BGB, § 62 HGB
- Urlaubsgewährung, BUrlG
- Zeugnis, § 630 BGB, § 73 HGB

Arbeitsvertragsrecht

Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag i.S.v. § 611 BGB, bei dem die eine Seite zur Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet ist, die andere zur Zahlung der entsprechenden Vergütung. Dienstvertrag ist ein Oberbegriff.

Hauptpflichten des Dienstvertrages:





Arbeitsvertragsrecht

Nebenpflichten

Ferner gibt es zahlreiche Nebenpflichten.

Einige Beispiele finden Sie hier:

Arbeitnehmer 	 Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none">-umgehende Meldung im Krankheitsfall-Meldung von Nebentätigkeiten-Treuepflicht-Weisungsgebundenheit-Einhaltung der Kündigungsfristen	<ul style="list-style-type: none">-Zahlung SV-Beiträge AG-Anteil-Gewährung von Urlaub-Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall-Weisungspflicht-Einhaltung der Kündigungsfristen

Vieles davon wird erreicht u.a. durch Tarifverträge. Darin finden wir Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung usw. Nur für Arbeitnehmer ist das Arbeitsgericht zuständig.

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Gehen wir noch einmal genauer auf **Rechte** und **Pflichten** aus einem Arbeitsvertrag mit den jew. §§ ein:

Pflichten des AN = Rechte des AG

- persönliche Leistungspflicht, § 613 BGB
- Treuepflicht (Interessenwahrung des AG)
- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot, §§ 60 f HGB
- ...

Pflichten des AG = Rechte des AN

- Vergütung, §§ 612, 614 BGB, §§ 59, 64 HGB (laut Tarifvertrag o Verhandlungssache),
Zeitraumen: spätestens am letzten Werktag
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen)
- Fürsorgepflicht, §§ 617 - 619 BGB, § 62 HGB
- Urlaubsgewährung, BUrlG
- Zeugnis, § 630 BGB, § 73 HGB

Arbeitsvertragsrecht

Frage Worauf hat ein Arbeitnehmer, der die Stelle wechseln will, Anspruch?

Lösung

Arbeitsvertragsrecht

Frage Worauf hat ein Arbeitnehmer, der die Stelle wechseln will, Anspruch?

Lösung

Auszahlung von Urlaub u Überstunden, ein Zeugnis

2 Prinzipien im Arbeitsrecht

Es gibt im Arbeitsrecht zwei Prinzipien, die zu beachten sind:

-das Rangprinzip

-das Günstigkeitsprinzip

Rangprinzip

Dabei ist zu beachten, dass das ranghöhere Recht Vorrang hat vor dem rangniederen Recht.

Beispiel:

Gesetzliche Regelungen gehen vor

→ Tarifvertrag o Betriebsvereinbarung gehen vor

→ Arbeitsvertrag geht vor

→ Direktionsrecht des Ags

ranghöher geht vor rangnieder

Ferner gibt es das Richterrecht, welches ebenfalls große Bedeutung hat. Viele Bereiche, z.B. im Arbeitsvertragsrecht sind nur sehr dürftig gesetzlich geregelt. Dort ist Rechtsprechung vonnöten. Dafür gibt es das Arbeitsgericht. Das höchste Gericht für diesen Bereich ist das Bundesarbeitsgericht mit Sitz in Erfurt. Dort werden viele Lücken in der Gesetzgebung geschlossen.

Rangprinzip

Beispiel 1

Der Arbeitgeber legt dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung vor, die ihm einen jährlichen Erholungsurlaub von 16 Werktagen garantiert. Wie ist die Rechtslage?

Lösung

Diese vertragliche Regelung ist nichtig, da das Gesetz ranghöher ist und mindestens 24 Tage basierend auf einer 6-Tage-Woche garantiert.

Beispiel 2

Die Kloppo GmbH legt Euch einen Arbeitsvertrag vor mit folgenden Eckdaten:
70 Wochenstunden + 900 € brutto + 10 Tage Urlaub
Sehen Ihr hier Probleme?

Lösung

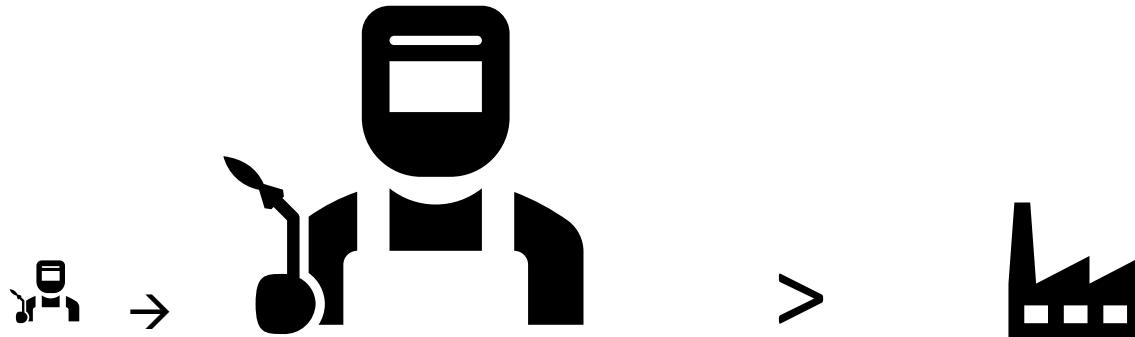
Die entsprechenden Klauseln sind ungültig, es gelten die gesetzlichen Klauseln laut ArbZG, MiLoG, BUrlG. Das Gesetz ist hier ranghöher (und außerdem günstiger).

Günstigkeitsprinzip

Das bedeutet, dass in Falle von 2 oder mehr kollidierenden Rechtsnormen die rangniedere Rechtsquelle der höherrangigen Rechtsquelle vorgeht. Aber nur, wenn sie eine für den AN günstigere Regelung enthält.

Hier wird der Schutz der abhängig Beschäftigten in den Vordergrund gerückt.

Hierbei wird von „normalen“ Menschen ausgegangen und wie diese die einzelnen Regelungen verstehen.



Das Günstigkeitsprinzip schützt die Rechte des eigentlich schwächeren Arbeitnehmers und stellt sie (unter Umständen) über die Rechte des Arbeitgebers.

Günstigkeitsprinzip

Beispiel

Der Arbeitgeber legt dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung vor, die ihm einen jährlichen Erholungsurlaub von 28 Werktagen garantiert. Der Tarifvertrag sieht 36 Tage vor, das Gesetz 24 Werktage. Wie ist die Rechtslage?

Lösung

Es wird ein Sachgruppenvergleich vorgenommen im Rahmen des Tarifvertrags. Und aufgrund des Günstigkeitsprinzips (s.u.) gilt der Tarifvertrag, also 36 Tage Urlaub, d.h. die für den AN günstigere Regelung gilt.

Außerdem kann auch das Beispiel 2 der vorletzten Folie herangezogen werden.

Vorstellungsgespräche

Vorstellungsgespräche sind oft unangenehm. Allerdings kann man sich gut darauf vorbereiten. Schließlich gibt es zulässige und unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch.

Frage

Ganz allgemein, welche Fragen dürfen in einem Vorstellungsgespräch nicht gestellt werden?

Antwort

Vorstellungsgespräche

Vorstellungsgespräche sind oft unangenehm. Allerdings kann man sich gut darauf vorbereiten. Schließlich gibt es zulässige und unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch.

Frage

Ganz allgemein, welche Fragen dürfen in einem Vorstellungsgespräch nicht gestellt werden?

Antwort

Es gibt zulässige u unzulässige Fragen in Vorstellungsgesprächen. Zulässig ist, was von Bedeutung ist für das angestrebte Arbeitsverhältnis.

Fragen nach Krankheiten oder einer Schwangerschaft sind unzulässig, sollten aber dennoch eher gar nicht, als falsch beantwortet werden. Lügen mag juristisch ok, aber sicher nicht förderlich für das Arbeitsverhältnis. Ein freundlicher Hinweis auf die Unzulässigkeit ist hier sicher die bessere Alternative. Und: Ruhe bewahren!

Haftung

Wann haftet ein AN gegenüber dem AG?

Die Haftung des AN ist eingeschränkt. Wie weit das geht, hängt vom Grad des Verschuldens ab. Hier ist eine Abwägung erforderlich, vgl. 276 BGB.

- bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit hat der AN den Schaden i.d.R. allein zu tragen
- bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden unter Berücksichtigung aller Umstände zu verteilen
- bei leichter Fahrlässigkeit trägt der AG den Schaden allein

grobe Fahrlässigkeit („darf nicht passieren/darf man so nicht machen“)

= volle Haftung, 100% (Ampel ist rot)

mittlere Fahrlässigkeit (kann, aber sollte nicht passieren)

= anteilige Haftung, z.B. 50% / 50% (Ampel ist gelb)

leichte Fahrlässigkeit (das passiert)

= keine Haftung, 0% (Ampel ist grün)



Haftung

Wie ist die Haftung im Außenverhältnis geregelt?

Im Außenverhältnis haftet der AN unbeschränkt. Allerdings entsteht im Innenverhältnis ein Anspruch gegenüber dem AG insoweit, wie es im Innenverhältnis zu einer Verteilung käme.

Haftung gg. Arbeitskollegen

Siehe Außenverhältnis, aber hier greift die gesetzliche Unfallversicherung. Kollegen sind nur haftbar zu machen, wenn der Schaden vorsätzlich oder auf dem Weg zur Arbeit oder zurück herbeigeführt wurde.

Mankohaftung:

Hier geht es um Fehlmengen. Inwieweit haftet der AN für Fehlmengen im Warenbestand oder Kassenbestand. Hier geht es auch um Fahrlässigkeitsabwägungen. Weiterhin zahlen viele AG ein Mankogeld, aus dem Fehlbestände beglichen werden. Wer wenig Manko hat, hat quasi eine Gehaltserhöhung.

Gesetzliche Unfallversicherung

Welche Institution ist zuständig für die gesetzliche Unfallversicherung und wer finanziert sie?

Lösung

Zuständig sind die Berufsgenossenschaften (BG), die durch Beiträge vom Arbeitgeber finanziert werden. Die Beiträge richten sich nach Gefahrenklassen. Ein Elektriker ist anderen Gefahren ausgesetzt, als eine Büroangestellte. Doch dazu später mehr...



Arbeitsvertrag und Kündigung

Kommt es zur Einigung, wird ein **Arbeitsvertrag** geschlossen, dabei handelt es sich um eine Unterform des Dienstvertrages, siehe §§ 611 bis 630 BGB, siehe oben.

Arbeitsverträge sind **formfrei**, allerdings müssen bis einen Monat nach Arbeitsbeginn alle wesentlichen Fakten niedergeschrieben und dem AN übergeben werden.

Frage 1: Was bedeutet Formfreiheit eigentlich?

Frage 2: Was bedeutet Vertragsfreiheit eigentlich?

Arbeitsvertrag und Kündigung

Formfreiheit: Es gibt keine Formvorschriften wie z.B. die Schriftform. Arbeitsverträge dürfen also grundsätzlich auch mündlich geschlossen werden. Aber Achtung: Die Eckdaten müssen dem AN innerhalb eines Monat nach Antritt der Tätigkeit schriftlich übergeben werden. Das ersetzt also den Arbeitsvertrag.

Vertragsfreiheit: Jeder kann Verträge nach Belieben abschließen oder auch ablehnen. Es obliegt also den Vertragsparteien, alle Regelungen des Vertrags frei auszuhandeln.

Es gibt Bereiche, da sind diese Freiheiten eher theoretischer Natur.

Man denke ans Mietrecht oder auch ans Arbeitsrecht. Schauen Sie sich die „Schwarte“ an Arbeitsgesetzen an. Daran erkennt man schon, dass viele Regelungen in unterschiedlichen Gesetzen diese Vertragsfreiheit arg einschränken.

Arbeitsvertrag und Kündigung

Teilzeit und Befristung

Arbeitsverträge werden für eine unterschiedliche Dauer und Arbeitszeit geschlossen. Beides ist (erstaunlicherweise) in einem Gesetz geregelt.

Es gibt befristete und unbefristete, Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverträge.

§ 2 (1) TzBfG: Teilzeitarbeit liegt vor, wenn kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter gearbeitet wird, fest o flexibel, als Haupt- o. Nebentätigkeit oder auch als Altersteilzeit. Unter bestimmten Bedingungen hat ein AN ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung.

Arbeitsvertrag und Kündigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit oder nach Erreichen eines bestimmten Ziels endet. Einer Kündigung bedarf es insoweit nicht. Kündigungsschutz greift insoweit auch nicht. Außerordentliche Kündigungen sind jedoch möglich. Eine ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn diese vereinbart wurde (siehe Vertragsfreiheit).

Frage Wie lange darf befristet werden? (§ 14 (2) TzBfG)

Lösung:

Frage Unter welchen Bedingungen darf nicht befristet werden?

Lösung

Arbeitsvertrag und Kündigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit oder nach Erreichen eines bestimmten Ziels endet. Einer Kündigung bedarf es insoweit nicht. Kündigungsschutz greift insoweit auch nicht. Außerordentliche Kündigungen sind jedoch möglich. Eine ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn diese vereinbart wurde (siehe Vertragsfreiheit).

Frage Wie lange darf befristet werden? (§ 14 (2) TzBfG)

Lösung

Max. 2 Jahre, es sei denn, es gibt einen sachlichen Grund für eine längere Befristung

Frage Unter welchen Bedingungen darf nicht befristet werden?

Lösung

Wenn kein sachlicher Grund vorliegt und der AN vorher schon 2 Jahre dort beschäftigt war.

Arbeitsvertrag und Kündigung

Frage Darüber hinaus bedürfen Befristungen bestimmter sachlicher Gründe? Fallen Ihnen welche ein?

Lösung:

Arbeitsvertrag und Kündigung

Frage Darüber hinaus bedürfen Befristungen bestimmter sachlicher Gründe? Fallen Ihnen welche ein?

Lösung

vorübergehender Bedarf, Anschluss an die Ausbildung zur Erleichterung des Einstiegs in das Berufsleben, Vertretung, Eigenart der Leistung, siehe hier einfach in das Gesetz

Arbeitsvertrag und Kündigung

Probearbeitsverhältnis

Zweck: Beide Vertragsparteien können sich ein Bild voneinander machen und prüfen, ob das Gegenüber zusagt. Probezeiten werden i.d.R. im Arbeitsvertrag geregelt. Rechte und Pflichten sind identisch mit einem normalen Arbeitsverhältnis, einziger Unterschied ist die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 (3) BGB.

Man spricht auch von einer Probezeit.

Manche Unternehmen schließen zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag ab, um einer Kündigung am Ende der 6 Monate (= häufigster Fall der Probezeit) zu entgehen. Danach wird dann ggf. ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

Arbeitsvertrag und Kündigung

Leiharbeitsverhältnis

Der Entleiher hat das Weisungsrecht, der Verleiher hat die Pflicht zur Lohnzahlung.

Verleiher brauchen grundsätzlich eine Genehmigung. Grundlage ist hier das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Überlassung ist seit 2017 max. 18 Monate in einem Betrieb möglich, vgl. § 1(1b) AÜG. Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitern mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers. Leiharbeiter dürfen zum Beispiel auch an Betriebsversammlungen des Entleihers teilnehmen.

Ziel der Reform von 2017 ist es, eine Eingliederung des Leiharbeiters in den Betrieb zu fördern. Der Gesetzgeber möchte damit langfristig sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Festanstellung schaffen.

Arbeitsvertrag und Kündigung

Welche Rechte und welche Pflichten resultieren aus dem Arbeitsvertrag?

Hauptpflichten: *Erbringung der Leistung (AN),
Zahlung der Vergütung (AG),*

siehe § 611 BGB

Nebenpflichten:

AN z.B.

Treupflicht § 242 BGB

Verschwiegenheitspflicht

Anzeige u. Nachweispflicht im Falle einer Erkrankung

AG z.B.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen)

Fürsorgepflicht, Arbeitsschutz

Gewährung von Urlaub

Ende des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Weise beendet werden. Diese Weisen werden hier kurz vorgestellt:

- Nichtigkeit des Vertrages: Es liegt ein nicht heilbarer Mangel vor, wie z.B. Sittenwidrigkeit oder fehlende Geschäftsfähigkeit eines der Vertragspartner
- Anfechtbarkeit des Vertrages: §§ 119 ff BGB → Nichtigkeit § 142 BGB, Grund kann z.B. sein, dass der AN falsche Antworten im Bewerbungsgespräch gegeben hat auf zulässige Fragen
- Befristung / auflösende Bedingung: Ablauf oder Zweck erreicht
- Aufhebungsvertrag: stets möglich, es sei denn, eine der Parteien wird getäuscht oder bedroht
- Tod des Arbeitnehmers: Arbeitspflicht ist nicht übertragbar, sondern eine persönliche Pflicht, § 613 BGB
- Nichtfortsetzungserklärung: Arbeitsverhältnis besteht durch Urteil trotz Kündigung fort, so kann der AN erklären, dass er das verweigert, z.B. weil er bereits ein neues Arbeitsverhältnis hat

Der Hauptfall ist aber die **Kündigung**.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Weiterhin können Arbeitsverhältnisse gekündigt werden, wie gesagt, das häufigste Ende.

Es gibt verschiedene Arten von Kündigungen.

Der **Betriebsrat** muss bei jeder Kündigung innerhalb einer Frist um Zustimmung ersucht werden. Reagiert er nicht, gilt die Zustimmung als erteilt. Lehnt er die Kündigung ab, kann der AG die Zustimmung beim Arbeitsgericht ersetzen lassen, vgl. § 102 BetrVG.

Die ordentliche Kündigung

Bei der ordentlichen Kündigung ist eine Kündigungsfrist einzuhalten. Unter der Kündigungsfrist ist die Zeitspanne zu verstehen, die mindestens zwischen dem Zugang der Kündigungserklärung und dem Zeitpunkt der in Aussicht genommenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muss. Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 BGB geregelt. Aber auch hier gilt Vertragsfreiheit. Neben dieser gilt natürlich auch das Rangprinzip und das Günstigkeitsprinzip. Eine mit falscher Frist erklärte ordentliche Kündigung ist wirksam. Sie wirkt als Kündigung zum nächst zulässigen Termin.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen, soweit sie nicht durch eine vertragliche Vereinbarung oder Tarifvertrag ausdrücklich zugelassen wird nach §§ 620 Abs. 2 BGB, 15 Abs. 3 TzBfG.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Die außerordentliche Kündigung

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann jede Vertragspartei aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund deren dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Als wichtiger Grund kommen nur schwerwiegende Verletzungen vertraglicher Pflichten und somit z.B. eine Zerstörung des Vertrauensverhältnisses in Betracht.

Allein der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Pflichtverletzung kann zur fristlosen Kündigung berechtigen, wenn durch den Verdacht das Vertrauen gestört ist.

Das häufigste Beispiel dürfte Diebstahl durch den Arbeitnehmer sein.

Zunächst müssen jedoch mildere Mittel wie Versetzung, Abmahnung nach § 314 Abs. 2 BGB geprüft werden.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Abmahnung (als Vorstufe zur Kündigung)

Sowohl bei der außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung wie bei der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz bedarf es regelmäßig vor Ausspruch der Kündigung der Abmahnung analog § 314 BGB.

Wie viele Abmahnungen wegen desselben Vergehens einer Kündigung vorausgegangen sein müssen, richtet sich nach dem Einzelfall. Entscheidend sind insbesondere die Schwere der Verstöße und die dazwischen liegende beanstandungsfreie Zeit.

Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber ein

- bestimmtes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers beanstandet, **Hinweisfunktion**
 - ihn zu einem zukünftigen vertragsgemäßen Verhalten auffordert, **Ermahnungsfunktion**
- und
- ihm für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen androht, **Warnfunktion**

Dem Arbeitnehmer muss Gelegenheit zur Stellungnahme zur erfolgten Abmahnung gegeben werden. Die Abmahnung ist zur Personalakte zu nehmen. Ihr kommt auch Dokumentationsfunktion zu.

Lässt sich der Arbeitnehmer nach Erhalt der Abmahnung nichts mehr zu Schulden kommen, verliert die Abmahnung im Laufe der Jahre ihre Wirkung und ist aus der Personalakte zu entfernen.

Die Abmahnung erfolgt durch eine schriftliche oder mündliche Erklärung gegenüber dem Vertragspartner.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Abmahnung (als Vorstufe zur Kündigung)

Welche Funktionen hat die Abmahnung?

Lösung

Warn- und Rügefunktion

Wer unterliegt einem besonderen Kündigungsschutz und warum?

Lösung

Schwerbehinderte (SGB IX)

Mütter (zu bestimmten Zeiten, § 9 (1) MuSchG)

Eltern (während der Elternzeit, § 18 BErzG)

Betriebs-/Personalratsmitglieder (§ 15 (4), (5) KSchG)

Ende des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsarten					
ordentlich: unter Einhaltung einer Frist, § 622 BGB oder anderweitig geregelt					
außerordentlich: ohne Kündigungsfrist, nur innerhalb von 2 Wochen nach dem Anlass der ao Kündigung möglich					
Kündigungsgründe					
personenbedingte Kündigungen: der Grund liegt in der Person des AN, er kann z.B. aus gesundheitlichen Gründen den Job nicht mehr machen					
z.B. Allergien, Kellner, der beinamputiert ist, Busfahrer wird Epileptiker					
verhaltensbedingte Kündigungen: der Grund liegt im Verhalten des AN, z.B. Diebstahl, Gewalt					
(normalerweise bedarf es eine Abmahnung zuvor, je nach Schwere des schlechten Verhaltens)					
(Hier kommt es oft zu einer ao Kündigung).					
betriebsbedingte Kündigungen: Arbeitsplatz fällt auf Dauer weg und der AN kann nirgends sonst eingesetzt werden					
(Sozialplan, Alter des AN etc. spielen eine Rolle)					

Ende des Arbeitsverhältnisses

<u>Kündigungsschutz</u>					
<u>a) allgemeiner Kündigungsschutz</u>					
<u>laut KSchG, gilt aber nur bei betriebsbedingten Kündigungen</u>					
<u>z.B. geht es um Sozialpunkte, also wer wird entlassen</u>					
<u>b) besonderer Kündigungsschutz</u>					
<u>laut MuSchG: für Schwangere und Mütter zu bestimmten Zeiten</u>					
<u>laut SGB IX: für Behinderte, geht nur mit Zustimmung des Integrationsamtes</u>					
<u>laut BEEG: ab Beantragung bis Ende der Elternzeit</u>					
<u>laut § 15 KSchG: für Betriebs-/Personalräte, bis 1 Jahr nach Ende des Mandats</u>					

Lohnformen

Grundsätzlich gibt es **Lohn** und **Gehalt**:

_____ ist das:

- Entgelt für gewerbliche Mitarbeiter
- Es gibt Leistungslohn und Zeitlohn

_____ ist das:

- Entgelt für Angestellte
- oft Grundgehalt und Zulage
- Zulagen können leistungsbezogen sein,
- z.B. Provisionen bei Außendienstlern oder Weihnachts- oder Urlaubsgeld

Lohnformen

Zeitlohn

Hier ist ausschließlich die Dauer der Arbeitszeit der Maßstab für die Entlohnung.

Es gibt:

- Stundenlohn
- Tageslohn/Taglohn
- Wochenlohn
- Monatslohn

Lohn wird in der Regel nach gearbeiteten Stunden berechnet. Gehälter (bei Angestellten) nach Monaten.

Welche Vor- und Nachteile sehen Sie hier?

Lohnformen

Zeitlohn

Welche Vor- und Nachteile sehen Sie hier?

Vorteile

- einfache Abrechnung
- geringer Leistungsdruck
- feste Kosten (gut planbar)

Nachteile

- Kontrollen nötig
- kein Leistungsanreiz
- Leerstandzeiten müssen bezahlt werden

Lohnformen

Leistungslohn

Die geleisteten Mengeneinheiten sind der Maßstab für die Entlohnung.

Es gibt hier verschiedene Modelle. Bei allen gibt es aber einen direkten Zusammenhang zwischen Entgelt und Leistung. Man kann durch mehr Leistung sein Entgelt also steigern.

Meistens meint man hier den Akkordlohn, wobei es auch andere Modelle gibt.

Akkordlohn ist so aufgebaut:

- garantierter Mindestlohn (entspricht einem Zeitlohn)

 - orientiert sich an tariflichen Vereinbarungen

 - Leistungsgrad von 100 % liegt dem zugrunde (= Basis, was ein gesunder, angelernter Mensch leisten kann)

- Akkordzuschlag (= prozentualer Zuschlag, je nach Leistung, liegt oft zwischen 15 und 25 % des Grundgehalts)

Lohnformen

Leistungslohn / Akkordlohn



Lohnformen

Leistungslohn / Akkordlohn

Geldakkord

-fester Geldbetrag pro Stück
(=Stückgeldakkordsatz)

Beispiele:

Ein Mitarbeiter arbeitet 37,5 h/Woche, Stundenlohn 15 €, Normalleistung 20 Stück/h
Wie hoch Bruttoverdienst bei 750 Einheiten pro Woche?

$15 \text{ €} : 20 \text{ Stück} = 0,75 \text{ € pro Stück}$

$750 \text{ Einheiten} \times 0,75 \text{ €} = 562,50 \text{ €}$

Zeitakkord

-Vorgabe einer festen Zeit für 1 Mengeneinheit
-Mitarbeiter wird mit einem Preis pro Minute entlohnt

Hier geht man von Industrieminuten aus, also 100 min/h.
 $100 \text{ I-Minuten} : 20 \text{ Stück} = 5 \text{ I-Minuten/Stück}$
 $5 \text{ I-Min} \times 750 \text{ St.} \times (15 \text{ €} / 100) = 562,50 \text{ €}$

Lohnformen

Leistungslohn / Akkordlohn

In beiden Fällen liegt der Anreiz darin, die Stückzahl zu erhöhen, um mehr Geld zu verdienen.

Zeitakkord hat den Vorteil, dass bei Tarifierhöhungen die Akkordtabellen (Daten) nicht alle geändert werden müssen, denn die Minutenzahl bleibt gleich.

Vorteile

- Anreiz zur Leistungssteigerung
- feste Lohnkosten je Stück
- keine Risiko

und

Nachteile der Akkordarbeit

- kann zu geringerer Qualität führen
- Kontrollen erforderlich
- hoher Krankenstand

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Schauen wir uns einige Gesetze und Aspekte des Arbeitsrechts genauer an:

Das AGG wurde früher Antidiskriminierungsgesetz genannt, dann war die Bezeichnung vermutlich zu diskriminierend.

Ziel des Gesetzes ist die Fürsorge des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer. Es ist seit 2006 in Kraft.

Der Arbeitnehmer soll geschützt werden vor jeder Form der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beschäftigung.

Frage Wer gilt als Beschäftigter im Sinne des AGG?

Lösung

AN, Azubis, Bewerber, ausgeschiedene Beschäftigte, Leiharbeiter, arbeitnehmerähnliche Beschäftigte

Frage Welche Diskriminierungen sind nach dem AGG verboten?

Lösung

Rasse u Herkunft, Geschlecht, Religion u Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Auch der AG selbst darf natürlich niemanden diskriminieren, ferner hat er dafür Sorge zu tragen, dass auch keine anderen einen Beschäftigten diskriminieren.

Sollte jemand gegen das AGG verstoßen, so haben die Betroffenen ein Beschwerderecht. Notfalls können Maßnahmen per Gericht durchgesetzt werden, die die Diskriminierung verhindern. Ferner kann eine Schadensersatzforderung geltend gemacht werden wegen des entstandenen immateriellen Schadens. Zudem kann die Arbeit verweigert werden.

Frage

Welche Maßnahmen kann ein Arbeitgeber ergreifen, um Diskriminierungen zu verhindern?

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Meine Ideen

- Information u Schulung: Diskriminierungsverbote müssen bekannt gegeben werden per Rundlauf, per Email, per Aushang etc., weiterhin sollten Vorgesetzte geschult werden, wie Diskriminierung verhindert werden kann
- Innerbetriebliches Beschwerdemanagement: Jeder Betrieb muss eine Beschwerdestelle haben. Darauf muss entsprechend reagiert werden.
- Stellenausschreibung / Bewerbungsverfahren: Neutralität ist zwingend, z.B. die Phrase „jung u dynamisch“ kann ältere Bewerber diskriminieren
- betriebliche Praxis: Werden alle gleich qualifizierten Mitarbeiter gleich behandelt? Werden Frauen mit gleicher Qualifikation gleich bezahlt? Werden nur Frauen für bestimmte Aufgaben, wie die Betreuung schwieriger Kunden eingesetzt? Usw.
- Alter: Bei Kündigungen muss das Alter berücksichtigt werden, es muss eine entsprechende Sozialauswahl getroffen werden. Bei Einstellungen darf das Alter nur unter ganz bestimmten Bedingungen eine Rolle spielen, z.B. bei Feuerwehrleuten, die nur bis zu einem bestimmten Alter arbeiten dürfen.
- Dokumentation: Es empfiehlt sich, alles zu dokumentieren, um im Rahmen eines evtl. Prozesses z.B. die Stellenanzeige vorlegen zu können.
- Mitarbeitersensibilisierung: Unternehmer sind verpflichtet, Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. Aufklärung verhindert Diskriminierung.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Frage Wo kann sich jemand, der sich diskriminiert fühlt beschweren?

Antwort:

Beschwerderecht beim Vorgesetzten

Frage Was kann ein Mitarbeiter tun, wenn die Beschwerde nicht bearbeitet wird?

Antwort:

Leistung verweigern

Frage Worauf hat ein Mitarbeiter ein Recht, wenn er diskriminiert wird?

Antwort:

Ggf. Schadensersatz

Frage Wer trägt die Beweislast bei einer Diskriminierung?

Antwort: *Betroffene müssen die Beweislast tragen durch Indizien, da Beweise oft fehlen. Liegen Indizien vor, so hat der AG die Beweislast, dass nicht diskriminiert wurde.*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Klagerecht Dritter

In besonders schwerwiegenden Fällen können Betriebsrat oder Gewerkschaft klagen, auch ohne das Einverständnis des Betroffenen. Es kann geklagt werden auf Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung.

Betriebsverfassungsgesetz BetrVG

Der Betriebsrat ist die Arbeitnehmervertretung im Betrieb, die Stimme der Mitarbeiter also. Seine Rechtsgrundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dieses Gesetz gilt allerdings nicht für leitende Angestellte, die aufgrund ihrer Position der Unternehmensleitung näher stehen, als den Mitarbeitern.

Der Betriebsrat hat viele Rechte, starke und schwache, siehe unten.

Rechte des Betriebsrats

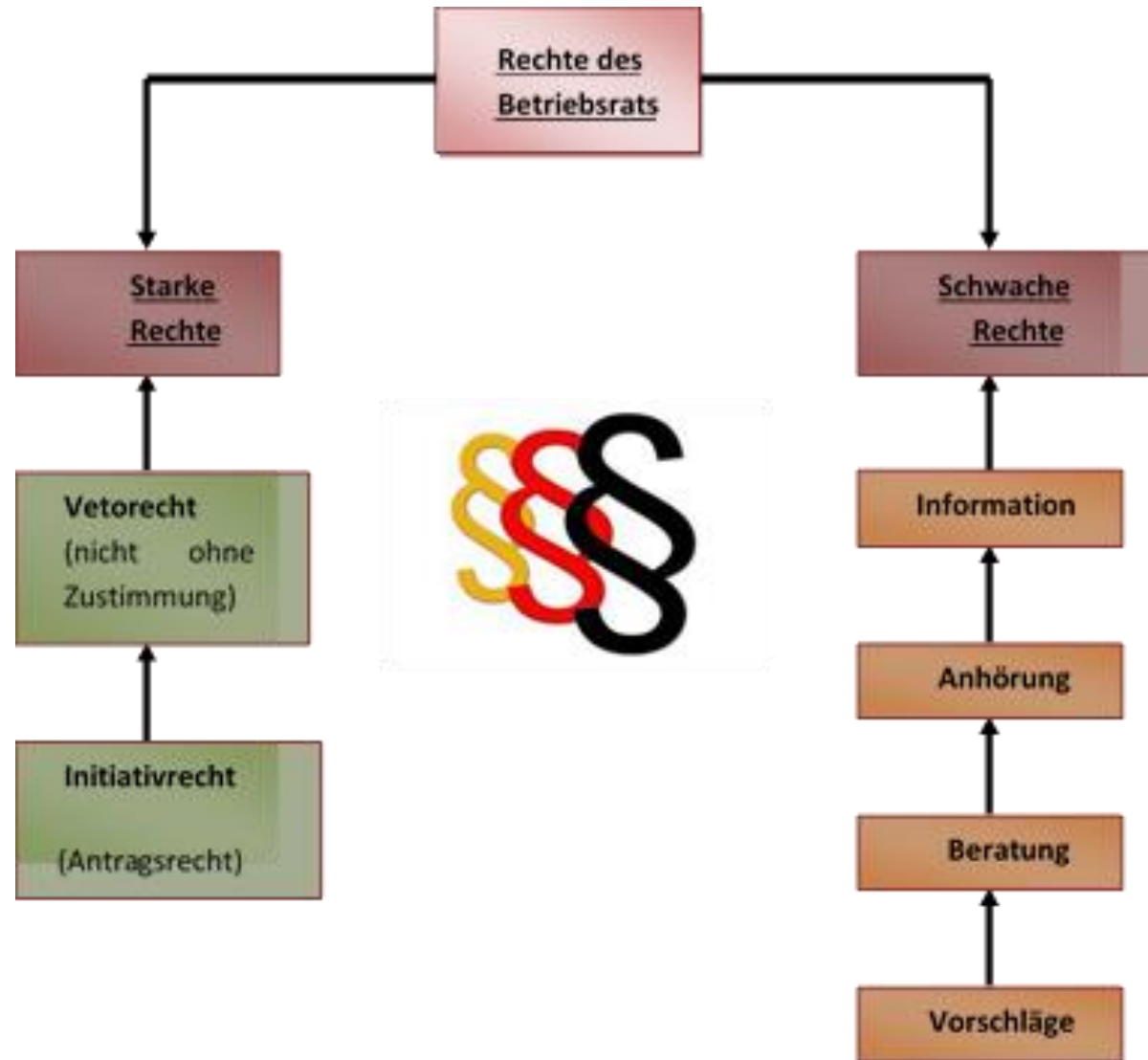
Mitbestimmung in 3 Bereichen:

- Soziale Angelegenheiten (einschl. Arbeitsschutz)
- Personelle Angelegenheiten
- Wirtschaftliche Angelegenheiten

Der Betriebsrat hat ein **Mitbestimmungsrecht** bei der Auswahl der Mitarbeiter. Eine Verweigerung der Zustimmung kann erfolgen, wenn z.B. gegen eine Auswahlrichtlinie verstoßen wurde. Die Zustimmung kann der AG aber durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen. Das Arbeitsgericht kann aber auch ggf. eine Einstellung wieder aufheben.

Außerdem hat er starke, also Mitbestimmungs- und schwache Recht.

Betriebsverfassungsgesetz BetrVG



Betriebsverfassungsgesetz BetrVG

Betriebsrat § 1 ff. BetrVG

Er kann gewählt werden in einem Betrieb mit **5 wahlberechtigten AN, von denen 3 wählbar sind (§1)**.

←
§ 7 Wahlberechtigte sind AN ab 18 Jahren (**aktives Wahlrecht**).

←
§ 8 gewählt werden können alle AN ab 18 Jahren + 6 Monate im Betrieb (**passives Wahlrecht**)

- Wahl eines Betriebsrats ist erzwingbar (über das Arbeitsgericht) von 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer in dem Betrieb vertretenen Gewerkschaft, **§ 17 Abs.3 und 4 BetrVG**.
- für Betriebe unter 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gilt ein vereinfachtes Wahlverfahren, **§ 14a BetrVG**.

Betriebsverfassungsgesetz BetrVG

Betriebsratsmitglieder

- dürfen nicht begünstigt oder benachteiligt werden, dies ergibt sich aus **§ 37 (2) und (4) BetrVG**.
- müssen zahlenmäßig je nach Betriebsgröße freigestellt werden, **§ 38 BetrVG**.
- haben Anspruch auf Schulung und Bildung **§ 37 BetrVG**.

Betriebsratssitzungen § 29 ff.

- sie sind nicht öffentlich, **§ 30**
- der Arbeitgeber kann teilnehmen, **§ 29 Abs.4**, wenn er ausdrücklich eingeladen wurde oder die Sitzung beantragt hat.
- die Kosten trägt Arbeitgeber: Raum, Sachmittel, Bücher, Büropersonal, **§ 40**

Betriebsversammlung §§ 42 ff.

- eine ordentliche BV ist in jedem Kalendervierteljahr durchzuführen, **§ 43 (1)**

Betriebsverfassungsgesetz BetrVG

Größe des BR

Betriebsgröße gem. § 9 BetrVG maßgebend für die Anzahl der Betriebsräte:

- bis 51 Mitarbeiter werden nur die wahlberechtigten Arbeitnehmer gezählt, also nicht die unter 18jährigen
- ab 52 Betriebsmitglieder zählen alle AN, auch die unter 18jährigen
- nicht mitgezählt werden die leitenden Angestellten gem. § 5 (3) und die in § 5 (2) genannten Personen
- nicht mitgezählt werden Leiharbeiternehmer (Bundesarbeitsgericht)



Kündigungsschutzgesetz, KSchG

Kündigungsschutzgesetz, KSchG

Das Kündigungsschutzgesetz (=allgemeiner Kündigungsschutz) gilt grdsl. nur für Betriebe § 23 Abs. 1 KSchG, die in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen. Für die bereits vor dem 01.01.2004 beschäftigten Arbeitnehmer bleibt es bei der Schwelle von 5 Arbeitnehmern (Bestandsschutz).

Der Arbeitnehmer muss nach § 1 Abs. 1 KSchG beim Zugang der Kündigungserklärung länger als 6 Monate im selben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sein.

Es soll verhindern, dass sozial ungerechtfertigte Kündigungen ausgesprochen bzw. wirksam werden.

Was sind die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung?

Ihre Lösung:

Es handelt sich um eine unternehmerische Entscheidung aufgrund inner- oder außerbetrieblicher Ursachen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind dauerhaft weggefallen.

Der/ die AN kann/können auf keinem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden. Auch keine andere mildere Maßnahme ist möglich.

Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG

Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG

Die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers und die Pflichten und Rechte der Beschäftigten sind im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelt. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitnehmer hat mit technischen Einrichtungen zu tun und ist in Produktionsverfahren eingegliedert, die seine Gesundheit bedrohen können. Gefahren für den Arbeitnehmer können sich auch aus der wirtschaftlichen Überlegenheit des Arbeitgebers ergeben. Dem Schutz vor diesen Gefahren dient das gesamte Arbeitsrecht. Auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes hat der Gesetzgeber Vorschriften erlassen, deren Einhaltung nicht im Belieben des Arbeitgebers stehen. Die Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften besteht gegenüber dem Staat. Dieser macht den Arbeitgeber im Fall der Fälle haftbar.

Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG

Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG

Die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers und die Pflichten und Rechte der Beschäftigten sind im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelt. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitnehmer hat mit technischen Einrichtungen zu tun und ist in Produktionsverfahren eingegliedert, die seine Gesundheit bedrohen können. Gefahren für den Arbeitnehmer können sich auch aus der wirtschaftlichen Überlegenheit des Arbeitgebers ergeben. Dem Schutz vor diesen Gefahren dient das gesamte Arbeitsrecht. Auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes hat der Gesetzgeber Vorschriften erlassen, deren Einhaltung nicht im Belieben des Arbeitgebers stehen. Die Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften besteht gegenüber dem Staat. Dieser macht den Arbeitgeber im Fall der Fälle haftbar.

Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG

Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG

Das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG) ist ein Gesetz zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Arbeitswelt.

Das Gesetz schützt junge Menschen vor Arbeit, die zu früh beginnt, die zu lange dauert, die zu schwer ist, die sie gefährdet oder die für sie ungeeignet ist. Kinderarbeit ist grundsätzlich verboten.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist anwendbar, wenn der Arbeitsort im Bundesgebiet liegt, unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Jugendlichen oder des Arbeitgebers und unabhängig vom vertraglich vereinbarten Arbeitsrecht.

Das Gesetz gilt gemäß § 1 Abs. 1 JArbSchG für alle Beschäftigten, die noch nicht 18 Jahre alt sind. An die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind alle natürlichen oder juristischen Personen gebunden, die Kinder und Jugendliche im Bundesgebiet dauernd oder vorübergehend beschäftigen (§ 3 JArbSchG).

Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält sog. Ausnahmetatbestände für die Kinder- und Jugendarbeit. Dazu gehören u.a. Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Arbeitszeit und des Urlaubsanspruchs.

Jugendliche im Berufsausbildungsverhältnis und Jugendliche, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, dürfen zum Beispiel nach § 8 Abs. 1 JArbSchG nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich im Rahmen einer regulären 5-Tage-Woche beschäftigt werden.

§ 19 JArbSchG enthält besondere Bestimmungen zum Mindesturlaubsanspruch. Danach ist der Urlaubsanspruch nach dem Alter der Jugendlichen gestaffelt. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist, mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist und mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Mutterschutzgesetz, MuSchG

Mutterschutzgesetz, MuSchG

Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte und weibliche Auszubildende.

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Daten bekannt sind.

Mutterschutzgesetz, MuSchG

Pflichten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist.

Mutterschutzgesetz, MuSchG

Mutterschutzfristen (Beschäftigungsverbote)

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor.

Um die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen zu schützen, sieht das Mutterschutzgesetz verschiedene Leistungen vor. So zahlt die Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld, welches vom Arbeitgeber auf den letzten Nettolohn aufzustocken ist. Der Arbeitgeber holt sich dieses Geld von der Krankenkasse wieder. Es wird über die Umlage 2, U2 finanziert.

Mutterschutzgesetz, MuSchG

Mutterschutzfristen (Beschäftigungsverbote)

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor.

Um die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen zu schützen, sieht das Mutterschutzgesetz verschiedene Leistungen vor. So zahlt die Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld, welches vom Arbeitgeber auf den letzten Nettolohn aufzustocken ist. Der Arbeitgeber holt sich dieses Geld von der Krankenkasse wieder. Es wird über die Umlage 2, U2 finanziert.

Mutterschutzgesetz, MuSchG

Mutterschutzfristen (Beschäftigungsverbote)

-6 Wochen vor, 8 Wochen nach der Entbindung, bei Frühchen & Mehrlingen 12 Wochen, das sind jeweils Mindestwerte, kommt das Kind später, verlängert sich die Zeit entsprechend

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor.

Um die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen zu schützen, sieht das Mutterschutzgesetz verschiedene Leistungen vor. So zahlt die Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld, welches vom Arbeitgeber auf den letzten Nettolohn aufzustoßen ist. Der Arbeitgeber holt sich dieses Geld von der Krankenkasse wieder. Es wird über die Umlage 2, U2 finanziert.

Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.

SGB IX, Schwerbehindertenschutz

Ziel des Schwerbehindertenschutzes ist es, Schwerbehinderten die Eingliederung in das Arbeitsleben zu erleichtern und dieser Gruppe Arbeitsplätze zu verschaffen, die sie ansonsten aufgrund ihrer Behinderung Probleme in der Arbeitswelt hätten. Behinderte werden laut SGB IX bewusst bevorzugt.

Diese Regelungen greifen, wenn der Grad der Behinderung mindestens 50 % beträgt (festgestellt vom Versorgungsamt). Behinderte mit einem Grad der Behinderung über 30 % müssen nicht, sollen jedoch gleichgestellt werden.

Betriebe mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen Schwerbehinderte einstellen. Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang zu prüfen, ob er einen freien Arbeitsplatz mit einem Schwerbehinderten besetzen kann (§ 154 (1) SGB IX bzw. § 71 (1) SGB IX). Generell müssen auf 5 % der Jahresarbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigt werden, bei 20 Arbeitnehmern wäre das also einer.

Kommt ein Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, so muss er eine Ausgleichsabgabe zwischen 125 und 320 Euro/Monat (Stand 2020) an einen Ausgleichsfond bezahlen, § 160 bzw. § 77 SGB IX.

Diese Zahlung befreit aber nicht von der Pflicht zur Beschäftigung behinderter Menschen.

SGB IX, Schwerbehindertenschutz

Schwerbehinderte sind vom Arbeitgeber so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse optimal einsetzen und verwerten sowie weiterentwickeln können. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen (§ 208 *bzw.* § 125 SGB IX). Dieser Anspruch besteht nicht bei Gleichgestellten.

Schwerbehinderte müssen so entlohnt werden wie gesunde Arbeitnehmer (§ 206 *bzw.* § 123 SGB IX). Sie haben das Recht, Mehrarbeit zu leisten, können diese aber auch verweigern (§ 207 *bzw.* § 124 SGB IX).

Bundesurlaubsgesetz, BUrlG

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Die Mindesturlaubsdauer regelt das Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz, BUrlG). Hiernach beträgt der Urlaub im Kalenderjahr mindestens 24 Werktage basierend auf einer 6-Tage-Woche (bei einer 5-Tage-Woche entsprechend 20 Arbeitstage: $24:6 \times 5 = 20$) bzw. vier Wochen.

Arbeitszeitgesetz, ArbZG

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bestimmt, wann und wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland höchstens arbeiten dürfen. Das Gesetz stellt den Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicher, indem es die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt sowie Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten nach Arbeitsende festlegt. Immer wieder versuchen die Arbeitgeber, hier Lockerungen zu erwirken, da in vielen Betrieben schon aufgrund des Fachkräftemangels Überstunden keine Ausnahme, sondern die Regel sind.

Gerade in den letzten Jahren gerät es verstärkt in die Kritik. Der Grund sind Heimarbeitsplätze. Man stelle sich eine Mutter vor, die zu Hause arbeitet. Sie macht morgens einiges, bevor sie die Kinder weckt und abends, nachdem sie die Kinder ins Bett gebracht hat. Dadurch hält sie nie die vorgeschriebenen 11 Stunden Ruhezeit ein.

Tarifvertragsgesetz, TVG

Es handelt sich hier um einen Vertrag, den zwei Parteien miteinander abschließen. Regelungen dazu finden sich im TVG.

Wer sind nach § 2 TVG die Tarifvertragsparteien?

Lösung

Gewerkschaften u Arbeitgebervereinigungen (Verbände)

Der Tarifvertrag besteht aus zwei Teilen.

Der schuldrechtliche Teil beinhaltet Rechte und Pflichten der Parteien. Der normative Teil enthält Rechtsnormen über Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Ordnung im Betrieb.

Welche Pflichten fallen Ihnen im Einzelnen ein?

Lösung

z.B. die Friedenspflicht während der Vertragsdauer

Was bedeutet die Tarifgebundenheit?

Lösung

Beide Parteien sind daran gebunden, es gibt räumliche, zeitliche und branchenspezifische Bindungen an Tarifverträge.

Arbeitskampfrecht (im GG)



Art 9 GG

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.*
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.*
- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.*

Arbeitskampfrecht (im GG)

Art 9 (3) GG regelt die sogenannte Tarifautonomie. Normalerweise einigen sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, manchmal kommt jedoch keine Einigung zustanden und es wird problematisch. Dafür wurden Arbeitskämpfe erschaffen, die bei beiden Seiten Anreize schaffen sollen, sich doch noch zu einigen.

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit des Streiks während Arbeitgeber die Möglichkeit haben, ihre Arbeitnehmer auszusperrern, was die Möglichkeit nimmt, zu arbeiten. Damit können beide Seiten Druck auf der anderen Seite erzeugen.

Arbeitskampfrecht (im GG)

Was ist ein Streik?

Lösung

- eine größere Anzahl von AN
- gemeinschaftlich
- planmäßig
- zur Erreichung eines Ziels
- mit der Absicht, danach wieder zu arbeiten

Dem AN kann nicht gekündigt werden, höchstens kann er suspendiert werden.

Arbeitskampfrecht (im GG)

Welche Arten von Streik gibt es?

Lösung

- Angriffsstreik, zu Beginn eines Arbeitskampfs
- Voll- o Flächenstreik, alle Unternehmen in einem bestimmten Gebiet
- Teilstreik, nur ein Teil z.B. eines Gebiets oder eine Branche streikt
- Schwerpunktstreik, einzelne Unternehmen werden bestreikt
- Generalstreik, die gesamte Volkswirtschaft wird bestreikt
- Wechselstreik, immer wieder andere Unternehmen werden bestreikt
- Warnstreik, bei stockenden Verhandlungen
- Demonstrationsstreik o politischer Streik, um Unwillen zu zeigen
- Sympathiestreik
- wilder Streik

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich ein Streik oft auch in mehrere Gruppen einsortieren lässt.

Arbeitskampfrecht (im GG)

Und was kann ein Arbeitgeber tun?

Er kann seine Mitarbeiter aussperren!

Was ist die Aussperrung und welche Arten gibt es?

Lösung

-planmäßige Ausschließung

-mehrerer AN

-zur Erreichung eines Ziels

-mit der Absicht, sie danach weiter zu beschäftigen

--Vollaussperrung

--Schwerpunktaussperrung

--Sympathieaussperrung usw.

Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG

In der Regel geht es bei Verfahren vor dem Arbeitsgericht um Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, vgl. § 2 (1) Nr. 3 ArbGG. Oft geht es um die Zahlung des Entgelts, Urlaubs, Schadensersatz etc. Die meisten Entscheidungen hat das Gericht jedoch bzgl. der Wirksamkeit von Kündigungen zu fällen. Diese werden als Urteilsverfahren bezeichnet.

Die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus dem Gerichtsstand des Arbeitsortes.

Daneben sind die Arbeitsgerichte auch zuständig, wenn es um Auseinandersetzungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat geht. Beispiele sind die Anfechtung einer Betriebsratswahl. Hier spricht man von Beschlussverfahren.

Welche Instanzen gibt es?

Die Arbeitsgerichtsbarkeit besteht aus drei Instanzen.

Arbeitsgericht (AG) → Landesarbeitsgericht (LAG) → Bundesarbeitsgericht (BAG)

Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG

Neben den Berufsrichtern gibt es dort auch ehrenamtliche Richter, die hälftig aus Kreisen der AN und der AG stammen müssen. Alle Richter sind nur ans Gesetz gebunden und unterliegen nicht den Weisungen ihrer Interessenvertretung. Alle Richter haben das gleiche Stimmrecht.

AG und LAG haben Kammern, die jeweils aus einem Berufsrichter und zwei „Ehrenämtern“ bestehen. Beim BAG gibt es Senate mit jeweils drei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen.