

# Individualarbeitsrecht

**Personalarbeit und Arbeitsrecht – Theorie und Praxis,  
Esslingen, 4. Dezember 2017**

# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?
- Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?
- Welche Rechte und Pflichten bestehen?
- Wann kommt es zu einer Kündigung?
- Wer genießt Kündigungsschutz?

# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?
- Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?
- Welche Rechte und Pflichten bestehen?
- Wann kommt es zu einer Kündigung?
- Wer genießt Kündigungsschutz?

# Was ist das Arbeitsrecht?

- Systematik und Rechtsquellen
- Kollektives und individuelles Arbeitsrecht
- Arbeitsvertrag
- Arbeitgeber ./.. Arbeitnehmer
- Standort – Betrieb – Unternehmen – Konzern
- Betriebsrat – Gewerkschaft – Arbeitgeber – Arbeitgeberverband
- Normenpyramide

# Systematik

- Kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch
- Teil des Privatrechts
  - insbesondere des Vertragsrechts
  - mit Verbindungen zum Wirtschaftsrecht
- Spezielle Bereiche im Öffentlichen Recht, teilweise auch Strafrecht
- wichtige Rolle des Richterrechts

# Individual- und kollektives Arbeitsrecht

- Ausgangslage: abhängige Arbeit
- Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Kollektives Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen bei denen das „Kollektiv“ der Arbeitnehmer betroffen ist
  - Recht der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände)
  - Mitbestimmungsrecht in Unternehmen und Betrieben (Mitbestimmungsrecht im engeren Sinne und Betriebsverfassungsrecht)

# Arbeits-Gesetze

- Grundlagen: GG/EU-Recht
- Arbeitsvertragsrecht: BGB (1896), GewO (1869), HGB (1897), AGG, NachwG, TzBfG, AltTZG, EntgFZG, BUrlG, KSchG
- Sonderformen: BBiG, AÜG
- Regelungen im SGB
- Arbeitsschutz: ASchG, ArbZG
- Tarifrecht, Arbeitskampfrecht
- Mitbestimmungsrecht: BetrVG, MitbestG, Drittbg
- Verfahrensrecht: ArbGG, ZPO

# § 611a BGB Arbeitsvertrag (seit 1.4.2017)

„Durch den **Arbeitsvertrag** wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in **persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. **Weisungsgebunden** ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine **Tätigkeit** gestalten und seine **Arbeitszeit** bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine **Gesamtbetrachtung** aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die **tatsächliche Durchführung** des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“



# Arbeitnehmerdefinition

- „Wesen des Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeit und Lohn.“ (BAG v. 26.9.2002 - 5 AZB 19/01)
- „Arbeitnehmer ist, wer auf Grund **privatrechtlichen Vertrags** im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in **persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet ist.“ (z.B. BAG v. 29.8.2012 – 10 AZR 499/11)
- § 84 Abs. 1 S. 2 HGB: „Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“
- § 106 S. 1 GewO: „Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, ...“

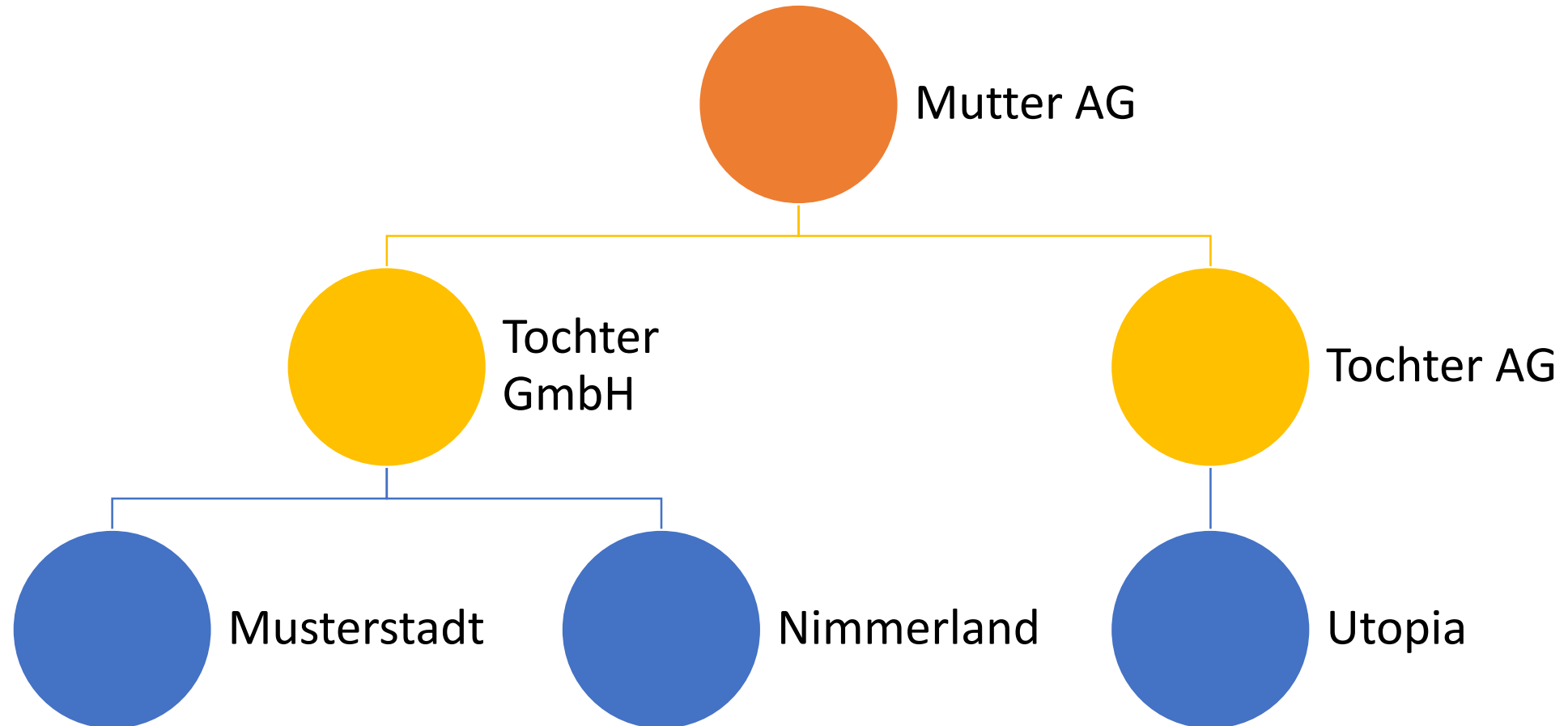
# Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- **Arbeitnehmer** ist derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages in persönlicher Abhängigkeit weisungsgebunden für den Arbeitgeber gegen Entgelt tätig wird.
- **Arbeitgeber** ist derjenige, der mindestens einen Arbeitnehmer in seinem Betrieb beschäftigt.
- Engels: „... jenes Kauderwelsch, worin z.B. derjenige, der sich für bare Zahlung von andern ihre Arbeit geben läßt, der Arbeitgeber heißt, und Arbeitnehmer derjenige, dessen Arbeit ihm für Lohn abgenommen wird.“

# Randbereiche

- „Es kommt nicht darauf an, was draufsteht.“
- Scheinselbstständige
- wirtschaftliche Abhängigkeit -> arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Urlaubsanspruch)
- Berufsausbildungsverhältnis
- (Pflicht- oder freiwilliges) Praktikum = Zweck ist Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen
- „Einfühlungsverhältnis“ ohne Vergütungsanspruch und ohne Arbeitspflicht
  - Person unterliegt lediglich dem Hausrecht dem Arbeitgebers und nicht dem Direktionsrecht
  - Höchstgrenze: 1 Woche
- Nicht: Richter, Beamte, Ehrenamt (Missbrauch?)

# Betrieb – Unternehmen – Konzern



# Betriebsrat und Gewerkschaft sowie Arbeitgeber und Arbeitgeberverband

- § 2 Abs. 1 BetrVG:

*„Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“*

- § 2 Abs. 1 TVG:

*„Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.“*

# Normenpyramide im Arbeitsrecht

- Europäisches Primärrecht und Sekundärrecht
- deutsches Verfassungsrecht
- einfaches Gesetzesrecht einschließlich Gewohnheitsrecht und Richterrecht
- Rechtsverordnungen
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Weisungsrecht des Arbeitgebers

**Öffnungsklauseln**

# Günstigkeitsprinzip

= im Einzelfall ist die für den Betroffenen günstigere Norm anzuwenden und verdrängt die ungünstigere.

Beispiele:

- höhere Vergütung/kürzere Arbeitszeit
- mehr Urlaub
- bessere Sozialleistungen

# Günstigkeitsvergleich

- *„Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.“*
- Sachgruppenvergleich
- Äpfel und Birnen



# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- **Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?**
- Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?
- Welche Rechte und Pflichten bestehen?
- Wann kommt es zu einer Kündigung?
- Wer genießt Kündigungsschutz?

# Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?

- Bewerbung
- Fragerecht
- Diskriminierung
- Vorstellungskosten
- Formvorschriften
- AGB-Kontrolle
- Änderungen

# Was ist das AGG und wer ist davon betroffen?

Es darf nicht benachteiligt werden wegen

- „Rasse“
- Ethnische Herkunft (Friesen/Sorben/Sinti/Roma etc.)
- Geschlecht (Frau und Mann)
- Religion und Weltanschauung (Muslime)
- Behinderung (nicht nur Schwerbehinderung)
- Alter (Alt und Jung)
- Sexuelle Identität (Homo-/Bisexuelle)

# Welche Benachteiligungsformen sind betroffen?

- **Unmittelbare Benachteiligung:** ... erfolgt wegen eines Merkmals. Vergleichsperson ist eine existente oder fiktive Person in der vergleichbaren Situation.
- **Mittelbare Benachteiligung:** Dem Anschein nach neutrale Vorschriften benachteiligen spezifische Gruppen.
- **Belästigung:** Unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird.
- **Sexuelle Belästigung:** Ein unerwünscht sexuelles Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird.
- **Anweisung:** Die Anweisung zur Benachteiligung eines Beschäftigten.

# Wann können Benachteiligungen gerechtfertigt sein?

- wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen, § 8 AGG
- religiöse oder weltanschauliche Gründe, § 9 AGG
- Alter, § 10 AGG
- positive Maßnahmen, § 5 AGG

# Stellenausschreibung

- **Einseitige Angaben:** z. B. Sekretärin gesucht
- **Doppeldeutige Angaben** wie »Erfahrener, alter Hase gesucht«, »Junge, dynamische Führungskraft«, »Muttersprachler«, »Mindestkörpergröße«, »akzentfreies Deutsch«.
- Beschreibungen, die bestimmte **Assoziationen** wecken:  
„**Dynamisch und lernbereit**“ bzw. „**Erfahren und zuverlässig**“
- **Bilder** z. B. Männer in Führungsrunde – Frauen als Sekretärinnen
- **Selektive Auswahl** von Medien, z. B. Stellenausschreibungen in Zeitschriften, die überwiegend nur von einem Geschlecht gelesen

# Unzulässige Fragen

- Schwangerschaft und Kinderwunsch
- Familienstand
- Glauben und politische Überzeugung
- Behinderung, Krankheit
- Alter
- Staatsangehörigkeit (nicht: Aufenthaltserlaubnis/Arbeitserlaubnis)
- Besonderheit: § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz lautet: *„Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, ... 2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für ... b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.“*

# § 15 Abs. 1, 2 und 6 AGG: Entschädigung und Schadensersatz

„(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch **entstandenen Schaden** zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine **angemessene Entschädigung** in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung **drei Monatsgehälter** nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

...

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet **keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses**, Berufsausbildungsverhältnisses oder beruflichen Aufstieg, es sei denn, dieses ergibt sich aus einem anderen Grund.“



# Vorstellungskosten

- Aufforderung durch den AG zur Vorstellung (§ 670 BGB)
- Ersatz der notwendigen Kosten (Fahrt-, auch Kraftfahrzeugkosten, Verpflegungs- und Übernachtungskosten) für die Anreise zum Vorstellungstermin
- Gestaltungsfreiheiten:
  - Hinweis, dass der AG keine Vorstellungskosten erstattet
  - Vorgaben
- Agentur für Arbeit kann Zuschüsse zu den Vorstellungskosten aus dem Vermittlungsbudget zahlen (§ 44 SGB III).

# Form und Inhalt eines Arbeitsvertrags

Keine Schriftform! Aber: **§ 2 Abs. 1 NachwG:**

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu

leistenden Tätigkeit,

6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

# AGB-Kontrolle

- Allgemeine Geschäftsbedingungen sind vorformulierte Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen ausgearbeitet wurden, und die eine Vertragspartei, der AGB-Verwender, der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt.
- **Einbeziehungskontrolle (§ 305c Abs. 1 BGB):** Wurden die Klauseln überhaupt in den Vertrag einbezogen?
- **Transparenzkontrolle (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB):** Sind die Klauseln für den Arbeitnehmer klar und verständlich?
- **Inhaltskontrolle (§ 307 Abs. 2 Nr. 1, § 308 BGB):** Sind die Klauseln inhaltlich angemessen oder benachteiligen sie den Arbeitnehmer zu sehr?
- Ausnahme: Arbeitsrechtliche Grundsätze, Kollektivvereinbarungen

# Änderung von Arbeitsbedingungen

- Kollektive Änderung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung)
- Gesamtzusage
- Betriebliche Übung (Umstandsfaktor und Zeitfaktor)
- Konkretisierung
- Einvernehmliche Änderung/Änderungsvertrag
- Änderungskündigung

# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?
- **Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?**
- Welche Rechte und Pflichten bestehen?
- Wann kommt es zu einer Kündigung?
- Wer genießt Kündigungsschutz?

# Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?

- Normalarbeitsverhältnis
- Prekäre Arbeit?
  - Werkverträge
  - Leiharbeit
  - Befristeter Arbeitsvertrag
  - Teilzeitarbeitsverhältnis
  - Flexible Teilzeitarbeit
  - Geringfügige Beschäftigung

# Dienst- und Werkvertrag

## Gemeinsamer Bezugspunkt: menschliche Arbeitsleistung

beim Dienstvertrag wird eine Tätigkeit als solche  
wird geschuldet

beim Werkvertrag ein bestimmter Erfolg, und zwar  
entweder ein Leistungswerk (Rasur, Haarschnitt)  
oder ein Sachwerk (Hausbau)

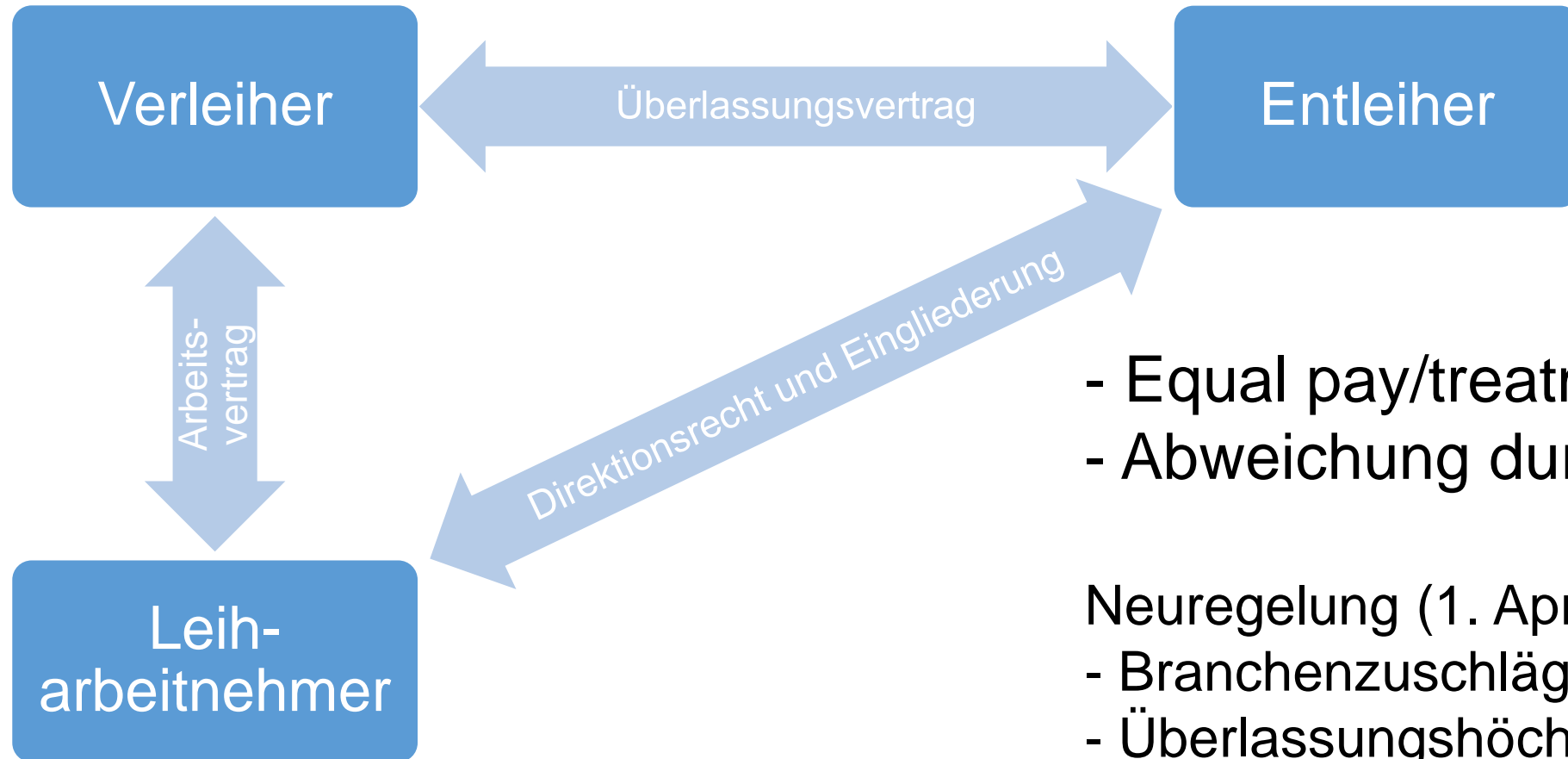
beim Dienstvertrag bemisst sich die zu leistende  
Tätigkeit zumeist nach der Zeitdauer

beim Werkvertrag nach dem herbeizuführenden  
Erfolg

die Gefahr des Erfolgs trägt beim Dienst- und  
Arbeitsvertrag der Dienstberechtigte

beim Werkvertrag der Verpflichtete

# Leiharbeitsverhältnis



- Equal pay/treatment
- Abweichung durch Tarifvertrag

Neuregelung (1. April 2017):

- Branchenzuschläge (9. -15. Monat)
- Überlassungshöchstdauer (18 Monate)



# Befristeter Arbeitsvertrag

- kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag oder zweckbefristeter Arbeitsvertrag
- sachgrundlos oder mit Sachgrund („insbesondere“)
  - betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend,
  - im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
  - zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers,
  - Eigenart der Arbeitsleistung,
  - zur Erprobung,
  - in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe,
  - Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird,
  - auf einem gerichtlichen Vergleich beruhend

# Teilzeitarbeit

= Teilzeitbeschäftigte sind AN, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter AN des Betriebs

- Diskriminierungsverbot
- Anspruch auf Verringerung und Verlängerung

# Flexible Teilzeitarbeit

- ArbGeb. und ArbN können vereinbaren, dass der ArbN seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf oder KAPOVAZ = kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit)
- Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit (sonst 10 Std./Woche und mind. 3 Std. täglich)
- einseitig vom ArbGeb. abrufbare Arbeit darf höchstens 25% der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen

# Geringfügige Beschäftigung

- „Minijob“ oder „450-Euro-Job“, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung im Monat 450 EUR nicht überschreitet
- AG zahlt einen Pauschalbeitrag von insgesamt 28% – 13% für die Krankenversicherung und 15% für die Rentenversicherung
- den restlichen Rentenversicherungsbeitrag bis zum vollen Beitragssatz trägt der AN; er hat die Möglichkeit, sich auf Antrag ohne weitere Begründung von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (sog. Opt-Out-Lösung)
- der AG kann wählen, ob er den Lohn pauschal mit 2% versteuert oder ob er eine Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen vornimmt
- Allgemeines Arbeitsrecht gilt dennoch

# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?
- Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?
- **Welche Rechte und Pflichten bestehen?**
- Wann kommt es zu einer Kündigung?
- Wer genießt Kündigungsschutz?

# Welche Rechte und Pflichten bestehen?

- Hauptpflichten
  - Arbeit gegen Geld
  - Ausnahmen
- Nebenpflichten
  - Schutz von Leben und Gesundheit
  - Stillschweigen und Wettbewerbsverbot
- Sanktionsmöglichkeiten
  - Abmahnung
  - Kündigung
  - Gerichtliche Durchsetzung

# Vergütungsanspruch

- individuelle Vereinbarung zwischen AG und AN
- kollektives Entgeltsystem (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung)
  - kraft Tarifbindung
  - aufgrund einer Betriebsvereinbarung
  - aufgrund einer sonstigen betrieblichen Regelung, insbes. einer Betrieblichen Übung (BAG 23.11.1993 – 1 ABR 34/93)
  - aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

# Tarifbindung und Vergütung

BAG vom 4. August 1993 – 4 AZR 499/92:

„Tritt ein Arbeitgeber aus dem einen Tarifvertrag abschließenden Verband aus, so bleibt seine Tarifbindung bis zur Beendigung des Tarifvertrages bestehen (§ 3 Abs. 3 TVG). Tritt während dieses Zeitraumes ein bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft bei, so erwächst eine beiderseitige Tarifbindung, so daß der Arbeitnehmer die tarifliche Vergütung fordern kann.“



# Höhe des gesetzlichen Mindestlohns

- 8,84 Euro pro Stunde (seit 1.1.2017)
- unverzichtbar, unbeschränkbar, unverwirksam (§ 3 MiLoG)
- Anpassung: Vorschläge der Mindestlohnkommission im Nachgang zur Tarifentwicklung mit Gesamtabwägung unter Berücksichtigung angemessenen Mindestschutzes für Arbeitnehmer, fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen und Ausschluss einer Gefährdung der Beschäftigung

# Weisungsrecht des ArbG, § 106 GewO

*„Der Arbeitgeber kann **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“*

# Arbeitsort

- Versetzungsklausel
  - Mitbestimmung
- der Beschäftigte zu Dienstreisen/Auslandsreisen verpflichtet, wenn dies Bestandteil des Arbeitsvertrages ist
  - ausdrückliche Vereinbarung oder
  - Tätigkeitsbild
- Reisezeit/Wegezeit = Arbeitszeit?

# Arbeitszeit

## Arbeitszeitbegriffe

- gesetzlicher Gesundheitsschutz (geregelt im ArbZG)
- Verpflichtung zur Arbeitsleistung und Vergütung (geregelt im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, im Arbeitsvertrag oder in § 612 Abs. 1 BGB)
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats (geregelt in § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG)

# Arbeitszeitschutz

- maximale Arbeitszeiten:
  - 8 – 10 Stunden am Tag
  - 60 – 48 Stunden in der Woche
- Ruhezeiten:
  - 11 – 9 Stunden
- Pausen:
  - 6 ->  $\frac{1}{2}$  Std.
  - 9 ->  $\frac{3}{4}$  Std.
- Keine Pflicht zur Erreichbarkeit in der Freizeit!

# Mobiles Arbeiten

- Telearbeit und Homeoffice
- Auflösung des Direktionsrechts?
  - Arbeitsort
  - Arbeitszeit
  - Tätigkeit
  - Selbstbestimmtheit?
- Arbeitsschutz
  - Verstöße?
  - Rückschritte?
- Unfallversicherung

# Überstunden

- Begriff: Mehrarbeit und Überstunden
- Pflicht?
- Anspruch auf Bezahlung?
  - Vergütungspflicht (§ 612 Abs. 1 BGB): *„Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.“*
  - Rentenversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrenze: ab 2018 78.000 € pro Jahr

# Ohne Arbeit kein Lohn, § 614 BGB

- Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Entgeltfortzahlung an Feiertagen
- Urlaub
- Bildungsurlaub
- Mutterschutz
- Annahmeverzug
- nach den Grundsätzen über die Betriebsrisikolehre
- für die Dauer einer Betriebsratstätigkeit



# Grundsätze bei Arbeitsunfähigkeit

- Auch geringfügig und kurzzeitig Beschäftigten haben nach einer Wartefrist von vier Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer bis zu 6 Wochen.
- Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht auf einem groben Verschulden des Arbeitnehmers beruhen.
- Arbeitnehmer haben erst bei einer länger als 3 Kalendertage andauernden Erkrankung ihrem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, und zwar an dem auf die drei Kalendertage folgenden ersten Arbeitstag. Der Arbeitgeber kann die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung allerdings auch schon für kürzere Erkrankungen und zu einem früheren Zeitpunkt verlangen.

# Urlaubsgrundsätze

- Urlaubsanspruch (Wartefrist, Höhe)
- Teilzeit
- Übertragung und Verfall
- Abgeltung
- Langzeiterkrankung
- Urlaubsgewährung (zusammenhängend, kein Rückhohlrecht)
- Vergütung

# Nebenpflichten

- **„Treuepflicht“ des AN**
- Schadenabwendung, Verbot zur Annahme von Schmiergeldern und zur Störung des Betriebsfriedens bzw. -ablaufs, Verschwiegenheit
- **„Fürsorgepflicht“ des AG**
- Arbeitsschutz
- Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten

# Haftung des Arbeitnehmers

<b>Verschuldens- grad</b>	grobe Fahrlässigkeit/ Vorsatz	leichte, normale Fahrlässigkeit	leichteste Fahrlässigkeit
<b>Umfang der Haftung</b>	volle Haftung, ggf. Beschränkung des Schadenshöhe	Haftungsver- teilung (Quotelung)	keine Haftung

# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?
- Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?
- Welche Rechte und Pflichten bestehen?
- **Wann kommt es zu einer Kündigung?**
- Wer genießt Kündigungsschutz?

# Wann kommt es zu einer Kündigung?

- Formales
- Kündigungsarten
  - Probezeit
  - Verhaltensbedingt
  - Personenbedingt
  - Betriebsbedingt
  - Änderungskündigung
- Fristen

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Befristung
- Erreichung des 65. Lebensjahres/Regelrentenalters?
- Aufhebungsvertrag
- Kündigung

# Kündigungsarten

- ordentliche und außerordentliche (§ 626 BGB) Kündigung
- fristgerechte (§ 622 BGB) und fristlose Kündigung
  
- Probezeit
  
- Änderungskündigung (= Kündigung + Vertragsangebot)
  - Annahme
  - Ablehnung
  - Annahme unter Vorbehalt



# Welche formalen Anforderungen muss eine Kündigung erfüllen?

- Kündigungserklärung: Schriftform, § 623 BGB; keine mündliche Kündigung
- Kündigungsberechtigter: Wirksamkeit – Abgabe, Zugang, Vollmacht §§ 104 ff, 130, 164 ff. BGB
- Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG
- Kündigungsfrist, § 622 BGB

# Inhalt

- Was ist das Arbeitsrecht?
- Wie kommt es zu einem Arbeitsvertrag?
- Welche Arbeitsvertragsarten gibt es?
- Welche Rechte und Pflichten bestehen?
- Wann kommt es zu einer Kündigung?
- **Wer genießt Kündigungsschutz?**

# Wer genießt Kündigungsschutz?

- Allgemeiner Kündigungsschutz
- Diskriminierungsschutz und allgemeine Kontrolle nach §§ 138, 242 BGB
- Besondere Personengruppen
  - Schwerbehinderte Menschen
  - Mutterschutz
  - Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit
  - Betriebsratsmitglieder
  - ...

# Allgemeiner Kündigungsschutz nach KSchG

- Anwendbarkeit des KSchG
  - Wartezeit: 6 Monate
  - über 10 Arbeitnehmer
- Soziale Rechtfertigung der Kündigung
  - Kündigungsgrund i.S.v. § 1 II KSchG (Prognose)
  - Keine Möglichkeit den Arbeitnehmer weiterhin zu beschäftigen (ultima ratio)
  - Einzelfallbezogene Interessenabwägung (Verhältnismäßigkeit)
- Grundsatz: § 4 S. 1 KSchG: Klagefrist 3 Wochen ab dem Zugang der Kündigung (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2, 193 BGB)
- Wiedereinstellungsanspruch

# Verhaltensbedingte Kündigung

- steuerbares Verhalten
- Pflichtverletzung
  - Unberechtigtes und unentschuldigtes Fehlen am Arbeitsplatz
  - eigenmächtiger Urlaubsantritt
  - Beleidigungen von Kollegen
  - private, ausschweifende Nutzung des Internets während der Arbeitszeit
  - wiederholtes Zuspätkommen
- Abmahnung

# Abmahnung

- Form: mündlich (Beweisschwierigkeiten)
- Konkrete Rüge des vertragswidrigen Verhaltens
- Aufforderung, das vertragswidrige Verhalten einzustellen
- Warnhinweis, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist
- Abmahnungsberechtigt ist jeder Mitarbeiter, der befugt ist, dem Arbeitnehmer verbindliche Anweisungen zu erteilen

# Abmahnung - Gegenrechte

- Gegendarstellung
- Entfernungsanspruch
- Verjährung?
- Emmely-Entscheidung: „Vertrauenkapital“
- neueste Rechtsprechung (BAG v. 19.7.2012 – 2 AZR 782/11): *„Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist.“*

# Entbehrlichkeit der Abmahnung

- Pflichtverletzung betrifft unmittelbar den Vertrauensbereich (z. B. Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Tötlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber, grobe Beleidigungen von Vorgesetzten oder Arbeitgeber, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Annahme von Schmiergeldern, Androhung einer künftigen Erkrankung)
- es ist erkennbar, dass der Arbeitnehmer nicht gewillt ist, sich vertragsgemäß zu verhalten,
- wenn der Arbeitnehmer die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens kannte und trotzdem hartnäckig und uneinsichtig seine Pflichtverletzung fortsetzt,
- wenn der Arbeitnehmer auf keinen Fall mit der Billigung seines Verhaltens rechnen konnte,



# Personenbedingte Kündigung

- nicht steuerbar
- 1. Stufe: negative Gesundheitsprognose (langdauernden Erkrankung, dauerhafte Arbeitsunfähigkeit, mangelnde Eignung; häufige Kurzerkrankungen)
- 2. Stufe: Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen
- 3. Stufe: Einzelfallbezogene Interessenabwägung

# Betriebsbedingte Kündigung

- Arbeitgebersphäre
- Dringende und unvermeidbare Kündigung im Interesse des Betriebs
- Sozialauswahl
  - Kriterien:
    - Betriebszugehörigkeit,
    - Lebensalter,
    - Unterhaltsverpflichtungen,
    - Arbeitsmarktchancen,
    - etc.

# Aufhebungsvertrag

- Vor- und Nachteile
- Schriftform
- Sperrzeit
- Abfindung (Anspruch, Steuer, Anrechnung aufs Arbeitslosengeld)
- Zeugnis

# Sperrzeit

- BSG v. 2. Mai 2012 (B 11 AL 6/11 R, 1. Leitsatz): *„Schließt ein Arbeitnehmer angesichts einer drohenden betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung, die sich im Rahmen des § 1a Kündigungsschutzgesetz hält, so steht ihm ein wichtiger Grund zur Seite, der eine Sperrzeit ausschließt, es sei denn, es liegt eine Gesetzesumgehung (zB offenkundige Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Kündigung) vor.“*
- Keine Sperrzeit tritt also dann ein, wenn
  - dem Mitarbeiter ohne Abschluss eines Aufhebungsvertrags eine arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung droht,
  - der Aufhebungsvertrag eine Abfindungszahlung von 0,25 bis 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr vorsieht und
  - die ordentliche Kündigungsfrist gewahrt wurde.

**Kontakt:**

**Roman Romanowski**

**Rechtsanwalt**

**Stitzenburgstr. 11**

**70182 Stuttgart**

**roman.romanowski@posteo.de**