



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Arbeitsrecht

Informationen für Arbeitnehmer
und Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis

Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?	6
<i>Arbeitsvermittlung</i>	6
<i>Benachteiligungsfreie Stellenausschreibung</i>	7
<i>Pflichten des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen</i>	8
<i>Pflichten des Arbeitnehmers bei Einstellungsverhandlungen</i>	10
<i>Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests</i>	11
<i>Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen</i>	11
Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?	13
<i>Abschlussfreiheit und ihre Grenzen</i>	13
<i>Formvorschriften</i>	15
<i>Minderjährige Arbeitnehmer</i>	16
<i>Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsvertrages und ihre Grenzen</i>	16
<i>Dauer des Arbeitsvertrages</i>	17
<i>Probezeit</i>	21
<i>Arbeitspapiere</i>	21
<i>Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen</i>	22
Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?	25
<i>Arbeitspflicht des Arbeitnehmers</i>	25
<i>Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht</i>	30
<i>Nebenpflichten des Arbeitnehmers</i>	32
<i>Verletzung der Arbeitnehmerpflichten</i>	34

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?	37
<i>Entgeltzahlungspflicht</i>	37
<i>Entgeltformen</i>	39
<i>Entgeltzahlung ohne Arbeit</i>	45
<i>Gleichbehandlungsgrundsatz</i>	50
<i>Nebenpflichten des Arbeitgebers</i>	52
<i>Teilzeitarbeit</i>	60
<i>Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Auszeiten nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz</i>	63
<i>Verletzung der Arbeitgeberpflichten</i>	67
<i>Betriebsänderung</i>	68
<i>Betriebsübergang</i>	69
Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?	73
<i>Beendigungsgründe</i>	73
<i>Kündigung</i>	76
<i>Pflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	96
Bürgertelefon	98
Impressum	99

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in den nachfolgenden Erläuterungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gesprochen. Damit sind sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeint.



***Wie komme ich
zu einem
Arbeitsvertrag?***

Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

Arbeitsvermittlung

Die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sind für die öffentliche Arbeitsvermittlung zuständig. Daneben können auch private Arbeitsvermittler von Arbeitnehmern und Arbeitgebern mit der Vermittlung beauftragt werden. Private Arbeitsvermittler dürfen auch von Arbeitnehmern eine Vergütung verlangen, wenn sie vom Arbeitnehmer mit der Vermittlung beauftragt worden sind und ihre Vermittlungstätigkeit erfolgreich war, d. h. sie den Arbeitnehmer in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt haben. Private Arbeitsvermittler dürfen für die Leistungen zur Ausbildungsvermittlung nur vom Arbeitgeber Vergütungen verlangen oder entgegennehmen.

Die Vergütung an private Arbeitsvermittler ist vom Arbeitssuchenden ausschließlich im Erfolgsfall zu zahlen und darf einschließlich der darauf entfallenden gesetzlichen Umsatzsteuer 2.000 Euro nicht übersteigen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, die Agentur für Arbeit oder private Arbeitsvermittler einzuschalten. Jedoch ist dabei einschränkend zu beachten, dass sich Arbeitnehmer gleichwohl spätestens drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen, wenn sie im Falle der Arbeitslosigkeit leistungsrechtliche Nachteile vermeiden wollen. Liegen zwischen Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und Ende des Arbeitsvertrages weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis zu erfolgen. Die Pflicht

zur Meldung besteht auch dann, wenn eine Weiterbeschäftigung oder Anschlussbeschäftigung in Aussicht steht und der Vertrag über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses oder das neue Arbeitsverhältnis noch nicht geschlossen ist. Über die Verpflichtung zur frühzeitigen Meldung und über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sollen die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer frühzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses informieren und sie hierzu freistellen.

Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist unparteiisch und diskriminierungsfrei durchzuführen, d.h. kein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer darf bevorzugt oder benachteiligt werden, es sei denn es liegt ein Rechtfertigungsgrund vor.

Benachteiligungsfreie Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen müssen benachteiligungsfrei formuliert werden. Fühlt sich eine Bewerberin/ein Bewerber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens benachteiligt, kann schon eine diskriminierende Stellenausschreibung ein Indiz für eine Benachteiligung sein: z. B. „Engagierte Frau für junges Team gesucht.“ Bei einer solchen Anzeige könnten sich Männer und Ältere ausgeschlossen fühlen. Ein Arbeitsplatz ist auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet (§ 7 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG). Dies gilt für interne und öffentliche Ausschreibungen.

Pflichten des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen

Der Arbeitgeber ist zur Unterrichtung des Bewerbers verpflichtet z. B.:

- bei besonderen gesundheitlichen Belastungen,
- bei überdurchschnittlichen Anforderungen,
- bei beabsichtigten organisatorischen Änderungen, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes führen,
- wenn zukünftige Löhne und Gehälter gefährdet sind.

Außerdem muss der Arbeitgeber

- Bewerbungsunterlagen sorgfältig aufbewahren und, wenn kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (Berücksichtigung der Zweimonatsfrist für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bei abgelehnter Bewerbung), oder wenn die Unterlagen nach einem Vertragsabschluss nicht mehr erforderlich sind, zurückgeben und grundsätzlich den Personalfragebogen vernichten,
- über alle Informationen schweigen.

Zulässig sind u. a. Fragen

- nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, nach dem beruflichen Werdegang und nach Zeugnisnoten,
- nach dem Gesundheitszustand, sofern in Bezug auf die ausübende Tätigkeit ein berechtigtes Interesse besteht (z. B. dauerhafte oder akute Krankheiten),

- nach einer aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändung,
- nach Vorstrafen, sofern in Bezug auf die auszuübende Tätigkeit diese für die künftige Tätigkeit bedeutsam sind (z. B. bei einem Kassierer wegen Eigentums- und Vermögensdelikten),
- nach einem rechtswirksamen Wettbewerbsverbot mit dem früheren Arbeitgeber des Bewerbers, das die künftige Arbeit einschränken könnte,
- nach einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung mindestens 50), wenn z. B. eine bestimmte körperliche Funktion oder geistige Fähigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Unzulässig sind Fragen

- nach einer Schwangerschaft,
- nach einer Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit (Ausnahme: Tendenzbetriebe). Die Einstellung eines Arbeitnehmers darf nicht von seinem Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden,
- im sexual-medizinischen Bereich,
- nach den Vermögensverhältnissen.

Der Arbeitgeber darf

- keine falschen Erwartungen wecken, die den Bewerber zur Kündigung seiner bisherigen Stelle verleiten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

- Vorstellungskosten für Fahrt, Übernachtung, Verpflegung oder Verdienstausschlag zu ersetzen, wenn er den Bewerber zur Vorstellung aufgefordert und den Ersatz dieser Aufwendungen nicht ausdrücklich ausgeschlossen hat. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder nicht.

Pflichten des Arbeitnehmers bei Einstellungsverhandlungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,

- berechnete und begründete Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten,
- mitzuteilen, welche Bedingungen des Arbeitsvertrages er nicht erfüllen kann. Unzulässige Fragen muss er nicht beantworten.

Die Bewerberinnen und Bewerber

- brauchen nicht auf eine Behinderung (anders kann es bei Schwerbehinderung sein) hinzuweisen, solange sie die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen können,
- müssen auf ein Wettbewerbsverbot hinweisen,
- müssen die bisherige Vergütung nicht nennen,
- müssen nicht auf Vorstrafen hinweisen.

Die Bewerberinnen

- brauchen von sich aus nicht auf ihre Schwangerschaft hinweisen, jedenfalls solange sie die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen können.


Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests

Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests dürfen nur in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen durchgeführt werden. Daneben kann der Arbeitgeber eine(n) solche(n) Untersuchung/Test nur verlangen, wenn die Erhebung entsprechender Daten erforderlich ist, um die (gesundheitliche) Eignung des Bewerbers für den konkreten Arbeitsplatz zu klären oder wenn im laufenden Arbeitsverhältnis begründete Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers in Bezug auf die Arbeitsplatzanforderungen bestehen. Die Untersuchung/der Test setzt stets die Einwilligung des Bewerbers/Arbeitnehmers voraus. Der im Auftrag des Arbeitgebers handelnde Arzt/Psychologe darf dem Arbeitgeber nur das mitteilen, was zur Feststellung der Eignung für den Arbeitsplatz notwendig ist. Der Bewerber kann den Arzt/Psychologen allerdings von der Schweigepflicht befreien.

Dadurch, dass sich der Bewerber untersuchen bzw. testen lässt, erklärt er sich in aller Regel gleichzeitig damit einverstanden, dass der Arzt/Tester dem Arbeitgeber das Untersuchungsergebnis mitteilt. Für jugendliche Bewerber gibt es besondere Regelungen für ärztliche Untersuchungen im Jugendarbeitsschutzgesetz.

Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen

In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu informieren und seine Zustimmung einzuholen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung aus bestimmten Gründen verweigern, insbesondere wenn die Einstellung gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift, gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde.

A woman with dark hair is shown in profile on the left, looking towards a man on the right. The man is wearing a dark suit jacket and is looking back at her with a slight smile. They appear to be in a professional setting, possibly an office or a meeting room, with a window in the background showing a blurred cityscape.

***Wie wird ein
Arbeitsvertrag
abgeschlossen?***

Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Das Erfordernis der Schriftform kann sich jedoch aus einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder aus einer Betriebsvereinbarung ergeben. Um etwaige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, ist Schriftform zu empfehlen. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer binnen eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen auszuhändigen (siehe: Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen).

Abschlussfreiheit und ihre Grenzen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht es frei, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Soll ein Arbeitnehmer eingestellt werden, ist Folgendes zu beachten:

- Schwerbehinderte Menschen

Grundsätzlich sind Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen (§ 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX) verpflichtet, wenigstens 5 Prozent dieser Plätze (sog. Pflichtarbeitsplätze) mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Für Kleinbetriebe gilt dabei, dass Arbeitgeber mit durchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit durchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen haben. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss vom beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber eine

Ausgleichsabgabe gezahlt werden (§ 160 SGB IX). Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt und beträgt je nach dem, in welchem Umfang der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht erfüllt, pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 125 Euro, 220 Euro oder 320 Euro monatlich.

- Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber darf die Einstellung einer Bewerberin/eines Bewerbers nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ablehnen. Der Arbeitgeber darf bei der Einstellung aber auf eines der genannten Merkmale abstellen, wenn hierfür ein Rechtfertigungsgrund besteht, insbesondere wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dabei muss aber der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein (z. B. Schauspielereirolle jugendlicher Liebhaber; Merkmale: Geschlecht und Alter). Ist eine Bewerberin/ein Bewerber wegen eines der genannten Merkmale im Bewerbungsverfahren benachteiligt worden, kann der Arbeitgeber zur Leistung von Entschädigung und Schadensersatz verpflichtet sein. Ein Anspruch auf Einstellung besteht nicht.

Die Bewerberin/der Bewerber muss ihre/seine Ansprüche grundsätzlich innerhalb von 2 Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Im Fall der Bewerbung beginnt die Frist in der Regel mit Zugang der Ablehnung zu laufen.

- Verbot der Diskriminierung von EU-Angehörigen

Angehörige der EU-Staaten dürfen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen gegenüber deutschen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.

- Öffentlicher Dienst

Nach dem Grundgesetz hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das gilt auch, von wenigen Ausnahmen abgesehen, für Angehörige der EU-Staaten.

- Abschlussverbote

Personen mit schweren oder einschlägigen Vorstrafen ist es untersagt, Jugendliche oder Auszubildende zu beschäftigen, auszubilden oder zu beaufsichtigen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz).

Formvorschriften

Wird ein Berufsausbildungsvertrag mündlich abgeschlossen, so hat der ausbildende Betrieb unverzüglich nach Abschluss des Vertrages spätestens vor Beginn der Berufsausbildung den wesentlichen Inhalt schriftlich niederzulegen.

Ein Wettbewerbsverbot mit einem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich vereinbart werden.

Werden durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag begründete Formvorschriften für den Abschluss eines Arbeitsvertrages oder einzelner Vertragspunkte nicht eingehalten, so können der gesamte Vertrag oder einzelne Punkte nichtig sein.

Minderjährige Arbeitnehmer

Vor Erreichen der Volljährigkeit (18 Jahre) ist für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (grundsätzlich Vater und Mutter) erforderlich. Mit Jugendlichen unter 15 Jahren kann in der Regel überhaupt kein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren kann der gesetzliche Vertreter ermächtigen, ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis einzugehen.

Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsvertrags und ihre Grenzen

Grundsätzlich ist es den Vertragspartnern überlassen, welchen Inhalt sie dem Arbeitsvertrag geben (Arbeitsentgelt, Urlaub, Arbeitszeit). Aber: Die Vertragsfreiheit ist zum Schutz der Arbeitnehmer einerseits durch zwingendes Gesetzesrecht, andererseits durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingeschränkt.

Von zwingendem Gesetzesrecht kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag abgewichen werden. Demgegenüber eröffnet das so genannte tarifdispositive Gesetzesrecht den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in Tarifverträgen auch für Arbeitnehmer ungünstigere Vereinbarungen abzuschließen. Solange eine Vereinbarung nicht offenbar ungerecht und unbillig ist, lässt es das dispositive Gesetzesrecht zu, dass die Parteien des Tarifvertrags abweichende Regelungen treffen, sowohl zum Nachteil als auch zum Vorteil des Arbeitnehmers.

Der Tarifvertrag gilt unmittelbar und zwingend für den Arbeitnehmer, der Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist, und den Arbeitgeber, der selbst einen Tarifvertrag schließt oder Mitglied des tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbands ist. Außerdem kann die Anwendung von

tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Von Tarifverträgen kann nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. der obersten Arbeitsbehörde eines Bundeslandes für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, gelten auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht der tarifvertragschließenden Gewerkschaft bzw. dem tarifvertragschließenden Arbeitgeberverband angehören.

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen oder beruhen auf einem Spruch der Einigungsstelle. Sie gelten unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer eines Betriebes. Von ihnen kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Dauer des Arbeitsvertrages

Normalerweise wird der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Die allgemeinen Regelungen über Zulässigkeit, Abschluss, Inhalt und Beendigung befristeter Arbeitsverträge enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages kann kalendermäßig oder durch Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung bestimmt werden. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet in der Regel ohne Kündigung. Er kann nur dann ordentlich (fristgemäß) gekündigt werden, wenn dies zwischen den Arbeitsvertragsparteien oder tarifvertraglich vereinbart ist.

Grundsätzlich bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes.

Ein sachlicher Befristungsgrund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Die vorstehende Aufzählung der sachlichen Befristungsgründe ist nicht abschließend. Darüber hinaus kommen weitere, im Gesetz nicht genannte, sachliche Gründe für eine Befristung in Betracht. Die Dauer einer Sachgrundbefristung ist nicht gesetzlich geregelt. Sie richtet sich nach dem sachlichen Grund (z. B. Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers). Liegt ein sachlicher Grund vor, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeit-

nehmer einen befristeten Arbeitsvertrag auch wiederholt schließen. Eine gesetzliche Begrenzung der Zahl sachlich begründeter Befristungen besteht nicht. Jedoch stellt die Rechtsprechung mit zunehmender Dauer und Zahl der Befristung wachsende Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung (Missbrauchskontrolle).

Außerhalb des TzBfG bestehen für bestimmte Personengruppen besondere gesetzliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen, insbesondere im Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes können befristete Arbeitsverträge nur bei Neueinstellungen abgeschlossen werden (erleichterte Befristung). Deren Dauer darf höchstens zwei Jahre betragen. Bis zu der Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren sind bis zu drei Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrages möglich. Tarifvertragliche Abweichungen von der gesetzlichen zweijährigen Höchstbefristungsdauer und der höchstens dreimaligen Verlängerung eines erleichtert befristeten Arbeitsvertrages sind möglich. Die sachgrundlose Befristung ist nur bei Neueinstellungen zulässig, das heißt sie ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. Anschlussverbot).

In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen und bis zu dieser Dauer mehrfach verlängert werden.

Mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches

Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bei einer zunächst kürzeren Befristung ist die mehrfache Verlängerung bis zur Gesamtdauer von fünf Jahren zulässig.

Vorrang von Tarifverträgen: Enthält ein Tarifvertrag eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Befristungsregelung, so gilt für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder bei Allgemeinverbindlichkeit die Regelung des Tarifvertrags.

Die rechtsunwirksame Befristung eines Arbeitsvertrages führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die Rechtsunwirksamkeit der Befristung muss innerhalb von drei Wochen nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages gerichtlich geltend gemacht werden. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag entsteht auch, wenn ein kalendermäßig oder zweckbefristeter Arbeitsvertrag über das vereinbarte Ende hinaus fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung ihrer beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende freie Dauerarbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Der Betriebs- oder Personalrat ist über den Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Betrieb und Unternehmen zu informieren.

Probezeit

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder im Tarifvertrag kann vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Die Probezeit ist als befristetes Arbeitsverhältnis oder als sog. vorgeschaltete Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Die Dauer der Probezeit darf sechs Monate nicht überschreiten. Während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer gesetzlichen Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Arbeitsvertrag kann eine längere, im Tarifvertrag kann eine längere oder kürzere Frist vereinbart sein.

Arbeitspapiere

Arbeitspapiere sind

- Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug,
- Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholtenen Urlaub,
- Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen,
- die vom Arbeitgeber bei Ende des Arbeitsverhältnisses auszustellende Arbeitsbescheinigung,
- Zeugnis

Außer Zeugnis, Sozialversicherungsausweis und Arbeitsbescheinigung hat der Arbeitnehmer alle Papiere dem Arbeitgeber zu übergeben. Dieser muss sie sorgfältig verwahren.

Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Sie muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen, auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte),
- kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen etc.),¹⁾
- vereinbarte Arbeitszeit,¹⁾
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,^{1) 2)}
- Kündigungsfristen,^{1) 2)}
- allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

1) Diese Angaben können durch einen Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen u. a. ersetzt werden.

2) Anstelle dieser Angaben kann auf die jeweils maßgebende gesetzliche Regelung verwiesen werden.

Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Änderung der für das Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen.



***Welche
Pflichten hat der
Arbeitnehmer?***

Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit persönlich zu leisten, wenn nichts anderes vereinbart ist. Er kann sich nicht durch andere vertreten lassen, braucht sich allerdings auch nicht um eine Vertretung zu bemühen (z. B. im Krankheitsfall).

Die Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers stehen dem Arbeitgeber persönlich zu, er darf sie grundsätzlich nicht auf einen anderen Arbeitgeber übertragen. Für ein Leiharbeitsverhältnis gelten die besonderen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Grundsätzlich muss der verleihende Arbeitgeber eine Verleiherlaubnis der Bundesagentur für Arbeit haben. Ein Verleih in den Baubereich ist nur eingeschränkt zulässig.

Beim Tod des Arbeitnehmers sind die Erben verpflichtet, Arbeitsmaterial des Verstorbenen an den Arbeitgeber zurückzugeben. Noch nicht erfüllte Entgeltansprüche des Verstorbenen muss der Arbeitgeber an die Erben auszahlen.

Arbeitsleistung des Arbeitnehmers

Im Arbeitsvertrag wird vereinbart, welche Arbeiten zu leisten sind. Normalerweise ist die Tätigkeit fachlich umschrieben: z. B. kaufmännischer Angestellter oder Schlosser. Alle Arbeiten, die zu diesem Beruf gehören, müssen geleistet werden. Wenn die Arbeitsleistung nur ganz allgemein umschrieben ist (z. B. Bürohilfskraft oder Hilfsarbeiter), muss der Arbeitnehmer jede Arbeit übernehmen, die mit Vertragsabschluss zu erwarten ist: Ein Hilfsarbeiter z. B. muss den Hof reinigen, braucht aber nicht die Aufgabe des Nachtwächters zu übernehmen.

Je genauer die Tätigkeit im Arbeitsvertrag (schriftlich oder mündlich) vereinbart ist, um so eingeschränkter ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers, im Einzelnen die zu leistende Arbeit zu bestimmen.

Ist der Arbeitnehmer z. B. als Autoverkäufer eingestellt, so kann ihn der Arbeitgeber nicht kraft seines Weisungsrechts in die Lohnbuchhaltung versetzen. Für eine solche einseitige Änderung des Arbeitsvertrages bedarf es vielmehr einer Änderungskündigung. Nur in Notfällen, z. B. bei einer Katastrophe, müssen kurzfristig andere Arbeiten übernommen werden.

Die Zuweisung einer niedriger bezahlten Arbeit ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht diese Möglichkeit vor. Ist eine solche Zuweisung nicht vereinbart worden, muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers einholen. Stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, bleibt dem Arbeitgeber nur die Änderungskündigung. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben.

In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber vor jeder Versetzung den Betriebsrat unterrichten; der Versetzung kann der Betriebsrat aus bestimmten Gründen widersprechen. Für die Versetzung braucht der Arbeitgeber, soweit die Möglichkeit zur Versetzung nicht bereits im Arbeitsvertrag angelegt ist, das Einverständnis des Arbeitnehmers.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers

Durch Ausübung des Weisungsrechts (Direktionsrecht), das zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsvertrages gehört, legt der Arbeitgeber konkret die zu erbringende Arbeit fest. Dies gilt auch für die Ordnung im Betrieb, z. B.

- Tragen von Schutzkleidung,
- Fragen der Telefon- und Internetbenutzung,
- absolutes Alkoholverbot,
- Rauchverbote zum Schutz der Produktion oder zum Schutz anderer Arbeitnehmer.

Das Weisungsrecht findet seine Grenzen in

- Gesetzen,
- Tarifverträgen,
- Betriebsvereinbarungen
- Festlegungen im Arbeitsvertrag und
- dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats,
- aber vor allem in dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, das durch Artikel 1 des Grundgesetzes geschützt ist.

Arbeitssoll

Der Arbeitnehmer soll seine Arbeit nach seinen Fähigkeiten und Kräften innerhalb seiner Arbeitszeit erledigen. Weder darf er bewusst zu wenig arbeiten, noch kann verlangt werden, dass er Raubbau mit seinen Kräften treibt.

Nebenbeschäftigungen

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse eingehen oder nebenbei selbständig arbeiten, solange sich diese Tätigkeiten nicht zeitlich überschneiden. Voraussetzung ist allerdings, dass

- er sich nicht wirksam verpflichtet hat, Nebentätigkeiten zu unterlassen,
- er damit seinem Arbeitgeber keine unlautere Konkurrenz macht,
- darunter seine Arbeitskraft nicht leidet und
- er nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten überschreitet. Hier sind die Zeiten von allen Arbeitsverhältnissen zusammenzurechnen.

Wer zwei oder mehrere Arbeitsverhältnisse eingeht, hat bei Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich gegen alle Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Urlaubsrecht und – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – das Kündigungsschutzrecht gelten auch bei Nebenbeschäftigungen.

Arbeitsort

Die Arbeitsstätte ist normalerweise im Betrieb. Bei Außenarbeiten, z. B. bei Bau- oder Montagearbeiten, muss der Arbeitgeber auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen:

- Ein Einsatz im Ausland muss vorher ausdrücklich vereinbart werden.

- Die Versetzung in eine andere Stadt ist regelmäßig nur möglich, wenn dies vorher vereinbart wurde oder wenn der Arbeitnehmer zustimmt. Wenn im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich ein bestimmter Arbeitsort vereinbart ist, ist eine Versetzung an einen anderen Ort auch dann zulässig, wenn sie unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers billigem Ermessen entspricht (z. B. wenn der Arbeitgeber den gesamten Betrieb in eine andere Stadt verlegt).

Arbeitszeit

Welche Arbeitszeit zu leisten ist, richtet sich nach der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden tarif- bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Die nach dem Arbeitszeitgesetz und sonstigen Arbeitszeitschutzvorschriften höchstzulässige Arbeitszeit darf aber nicht überschritten werden. In Betrieben mit einem Betriebsrat hat dieser hinsichtlich des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen, sofern tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen.

Überstunden

Arbeitnehmer sind nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, einer dem Arbeitnehmer bekannten Betriebsüblichkeit oder aus der Nebenpflicht des Arbeitnehmers ergibt. Eine Nebenpflicht zur Leistung zusätzlicher Arbeit gilt nicht nur für Notfälle, sondern schon immer dann, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Ob der Arbeitnehmer danach im Einzelfall zu Überstunden verpflichtet ist, lässt sich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles feststellen. Darüber hinaus ist die

Zulässigkeit von Überstunden durch das Arbeitszeitgesetz und sonstige Arbeitszeitschutzvorschriften begrenzt. Ist die zulässige Höchstarbeitszeit erreicht, kann der Arbeitnehmer jede – wie auch immer begründete – Leistung von Überstunden ablehnen. Schwerbehinderte Menschen können gemäß § 207 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freigestellt werden.

Die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden unterliegt in vollem Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrates. Dies gilt auch für Überstunden im Einzelfall sobald ein kollektiver Bezug erkennbar ist. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Umfang, Dauer und Lage der Mehrarbeitszeit wie auch der Überstunden. Sowohl die Verteilung der Überstunden und Mehrarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage als auch die Freiwilligkeit von Arbeitnehmern Überstunden zu leisten, sind mitbestimmungspflichtig.

Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht

Kommt es in einem Betrieb aufgrund wirtschaftlicher Gründe oder eines unabwendbaren Ereignisses zu einem vorübergehenden, erheblichen Arbeitsausfall, kann Kurzarbeit vereinbart werden. Die Zulässigkeit dieser sog. Kurzarbeit kann in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag vereinbart werden. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit, müssen alle betroffenen Arbeitnehmer der Kurzarbeit zustimmen.

Dem Betriebsrat steht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu, sofern tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen.

Ist Kurzarbeit weder in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung noch in einem Tarifvertrag vorgesehen oder stimmt der betroffene Arbeitnehmer nicht zu, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit der Änderungskündigung, die aber gerichtlich auf Sozialwidrigkeit überprüft werden kann.

Der Arbeitnehmer braucht bei Annahmeverzug des Arbeitgebers nicht zu arbeiten, behält aber seinen Entgeltanspruch. Annahmeverzug liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vertragsmäßig die Arbeitsleistung anbietet, der Arbeitgeber ihm jedoch keine Beschäftigung gibt.

Falls es aber unmöglich ist zu arbeiten (z. B. Zerstörung der Arbeitsstätte) und der Arbeitgeber diese Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat, verliert der Arbeitnehmer grundsätzlich den Anspruch auf Arbeitsentgelt. In diesem Fall könnte Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Der Entgeltanspruch bleibt erhalten, wenn bei beiderseitiger unverschuldeter Unmöglichkeit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Gründen, die in seinem Betrieb liegen, nicht beschäftigen kann (Betriebsrisikolehre).

Der Arbeitnehmer braucht nicht zu arbeiten und hat Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn er einen fälligen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat (Zurückbehaltungsrecht). Allerdings darf er bei geringfügigen Zahlungsansprüchen seine Arbeit nicht einstellen.

Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung ohne Verlust des Arbeitsentgelts verweigern, wenn der Arbeitgeber im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers ergreift. Das Leistungsverweigerungsrecht geht allerdings nur soweit, wie der Schutz des Arbeitnehmers es erfordert. Das bedeutet nicht unbedingt, dass der Arbeitnehmer zu Hause bleiben kann. Es kann je nach Umständen des Einzelfalls ausreichen, bestimmte Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsorten nicht auszuführen, um einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung nicht weiter ausgesetzt zu sein.

Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht, wenn er – vorsätzlich oder fahrlässig –

- Tatsachen preisgibt, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind und nach dem Willen des Arbeitgebers und im Rahmen eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheim gehalten werden sollen (z. B. Bilanzen, Kunden- und Preislisten, Kreditwürdigkeit)
- oder persönliche Umstände oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers preisgibt, wenn dieser durch die Bekanntgabe geschädigt oder in der öffentlichen Meinung herabgewürdigt wird.

Durch diese Pflichtverletzung macht sich der Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig; unter Umständen kann er auch entlassen werden. Der Arbeitnehmer ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Mitglieder des Betriebsrats sind – auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Betriebsrat – zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse besonders verpflichtet (§§ 79, 120 BetrVG).

In der Verletzung der arbeitsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht kann auch eine Verletzung der strafrechtlichen Verschwiegenheitspflicht liegen, die nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (§ 17) mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bedroht ist.

Rücksichtnahme- und Schutzpflichten

Wie in jedem Rechtsverhältnis verpflichtet auch das Arbeitsverhältnis den einen Vertragspartner zur Rücksicht auf die Rechte und Rechtsgüter des anderen Vertragspartners. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit so auszuführen, dass die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes gewahrt sind. Dazu gehört auch, dass der Arbeitnehmer andere, z. B. Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert. Unter einer Diskriminierung ist auch eine Belästigung oder sexuelle Belästigung zu verstehen.

Arbeitsschutzpflicht

Sichere und gesunde Arbeitsplätze sind Grundvoraussetzung im Arbeitsleben. Der Arbeitnehmer ist deshalb gehalten, sich stets sicherheitsgerecht zu verhalten und im Rahmen seiner Möglichkeiten und der (Unter-)Weisung des Arbeitgebers zur Förderung des allgemeinen Arbeitsschutzniveaus im Betrieb beizutragen.

Wettbewerbsverbot

Während des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer jeden Wettbewerb mit seinem Arbeitgeber zu unterlassen.

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet grundsätzlich auch die Pflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber, diesem keine Konkurrenz zu machen.

Ein Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich vereinbart und kann höchstens auf 2 Jahre erstreckt werden. Der bisherige Arbeitgeber muss dafür Entschädigung leisten.

Verletzung der Arbeitnehmerpflichten

Kommt der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht überhaupt nicht oder nur unzureichend nach oder verletzt er die Nebenpflichten des Arbeitsvertrages, kann dies zu folgenden Rechtsfolgen führen:

- Entgeltminderung
- Abmahnung
- Kündigung
- Schadensersatz

Entgeltminderung

Ein schuldhaftes fehlerhaftes Arbeitsergebnis berechtigt noch nicht zur Entgeltminderung, wohl aber bewusstes Langsam- oder Schlechtarbeiten.

Kündigung

Die Nichtleistung, Schlechtleistung oder die Verletzung von arbeitsrechtlichen Nebenpflichten kann den Arbeitgeber zur ordentlichen (fristgerechten) oder eventuell sogar zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung berechtigen. Zuvor ist jedoch regelmäßig eine Abmahnung erforderlich.

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber (Schadensersatzanspruch)

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer für Schäden, die er schuldhaft (meist fahrlässig) herbeiführt. Diese Haftung ist bei allen betrieblichen Tätigkeiten eingeschränkt, um den Arbeitnehmer vor ruinösen Belastungen zu bewahren.

Die Haftung entfällt bei fehlendem Verschulden oder leichtester Fahrlässigkeit und ist stets gegeben bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Bei normaler Fahrlässigkeit wird der Schaden in der Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten

Wenn in Ausübung der Arbeit ein Schaden gegenüber Dritten (z. B. Kunden) entsteht, haftet der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Grundsätzen des Haftungsrechts. Der Arbeitnehmer hat jedoch gegenüber seinem Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf Freistellung von den Schadensersatzansprüchen in der Höhe, in der ihm bei Schädigung des Arbeitgebers eine Haftungsinderung zuerkannt würde.

Bei Personenschäden gegenüber einem Arbeitskollegen haftet der Arbeitnehmer nur, wenn er den Arbeitsunfall vorsätzlich oder auf einem versicherten Weg herbeigeführt hat. Für Sachschäden des Arbeitskollegen haftet er grundsätzlich in voller Höhe. Bei betrieblichen Tätigkeiten hat der Arbeitnehmer je nach Grad seines Verschuldens einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Mankohaftung

Für ein Manko (z. B. in der Kasse oder im Lager) haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich nur bei Verschulden. Es gelten dann die Grundsätze der Haftungsbeschränkung im Arbeitsverhältnis (s. oben). Besteht eine Mankovereinbarung in Form einer Zahlung einer besonderen Mankovergütung, so haftet der Arbeitnehmer in der Regel bis zur Höhe des Mankogeldes voll.



***Welche
Pflichten hat der
Arbeitgeber?***

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Entgeltzahlungspflicht

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung des Arbeitsentgelts. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Höhe der Vergütung grundsätzlich frei vereinbaren.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland der allgemeine Mindestlohn. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2022 9,82 Euro (brutto) pro Stunde. Zum 1. Juli 2022 steigt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nach der Dritten Mindestlohn-anpassungsverordnung auf 10,45 Euro (brutto) pro Stunde. Diese Lohnuntergrenze wird zum 1. Oktober 2022 einmalig durch Änderung des Mindestlohngesetzes auf 12 Euro (brutto) pro Stunde angehoben. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Anpassungsschritte befinden – erstmalig zum 30. Juni 2023 für die Zeit ab 1. Januar 2024. Mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro wird der Schutz der Arbeitnehmer verbessert und dahingehend weiterentwickelt, dass der Aspekt einer angemessenen Teilhabe bessere Berücksichtigung findet. Der gesetzliche Mindestlohn leistet zugleich einen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb. Gleichzeitig sorgt er für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn können die Sozialpartner die Möglichkeiten des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nutzen, um branchenspezifischen Regelungsbedürfnissen durch Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen Rechnung zu tragen. Dafür ist das bislang auf bestimmte Branchen begrenzte Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle Branchen geöffnet worden. Durch eine vom BMAS erlassene Rechtsverordnung kann danach der in

einer Branche vereinbarte tarifliche Mindestlohn für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmer verbindlich gemacht werden. Eine solche Branchenmindestlohnverordnung geht den Regelungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) vor, wenn der tarifliche Mindestlohn den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreitet (vgl. § 1 Absatz 3 MiLoG).

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es vertragliche und tarifvertragliche Verpflichtungen. Wendet der Arbeitgeber einen Tarifvertrag an, hat er mindestens den Tariflohn zu zahlen. Ein Tarifvertrag ist dann anzuwenden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind, der Arbeitgeber den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag in Bezug genommen hat oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Eine Unterschreitung des Tariflohnes ist nicht zulässig. Insoweit sind Tariflöhne „Mindestlöhne“, keine Festlöhne. Höhere Löhne können also vereinbart werden („übertarifliche Bezahlung“).

Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass einschlägige Tarifverträge ganz oder teilweise auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Sie können aber auch ganz individuelle Lohnvereinbarungen treffen. Allerdings darf die Vereinbarung über die Höhe des Arbeitsentgelts nicht wegen Sittenwidrigkeit (sog. Lohnwucher) unwirksam sein. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass die Vereinbarung einer Vergütung, die nicht einmal 2/3 eines üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht, sittenwidrig ist.

Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz hindert Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht, unterschiedliche Lohnhöhen für gleiche Arbeit zu vereinbaren, weil der Grundsatz durch Einzelvertrag abdingbar ist. Jedoch darf ohne sachlichen Grund bei einer allgemeinen Lohnerhöhung oder bei allgemeinen freiwilligen Sozialleistungen niemand ausgeschlossen werden.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen verbietet es, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen geringeren Lohn wegen des Geschlechts zu zahlen. Dieses Entgeltgleichheitsgebot kann nicht durch individuelle Absprachen aufgehoben werden. Es besteht ein gesetzliches Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot, wonach es untersagt ist, einen Teilzeitbeschäftigten wegen der Teilzeitarbeit schlechter zu behandeln als den Vollzeitbeschäftigten, es sei denn, es liegen sachliche Gründe für die unterschiedliche Behandlung vor.

Der Betriebsrat hat, soweit keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen, ein Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen der betrieblichen Gestaltung des Arbeitsentgelts.

Entgeltformen

Das Arbeitsentgelt – auch als Arbeitsvergütung oder Bezüge bezeichnet – wird bei Arbeitnehmern Lohn, bei Angestellten Gehalt, bei Auszubildenden Vergütung und bei Künstlern Gage genannt.

Weitere Formen des Arbeitsentgelts sind:

- Sachbezüge
- Akkordlohn
- Provisionen
- Umsatz- und Gewinnbeteiligungen
- Prämien

- Gratifikationen oder andere Sondervergütungen
- Zulagen und Zuschläge

In bestimmten Berufen oder in bestimmten Branchen (z. B. Gaststättengewerbe) werden Teile des Arbeitsentgelts als Sachbezüge z. B. in Form von Verpflegung oder Unterkunft gewährt, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn ist allerdings nur für Saisonarbeitnehmer und auch nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Beim Akkordlohn wird das Arbeitsentgelt nach der erzielten Arbeitsmenge ohne Rücksicht auf die Arbeitszeit bemessen.

Die Provision ist eine prozentuale Beteiligung des Arbeitnehmers am Wert der Geschäfte, die von ihm geschlossen oder vermittelt worden sind. Der Arbeitgeber hat die Provision monatlich abzurechnen; der Abrechnungszeitraum kann auf höchstens drei Monate gestreckt werden.

Ist der Arbeitnehmer am Geschäftsergebnis oder am Umsatz des Unternehmens beteiligt, wird von einer Gewinn- bzw. Umsatzbeteiligung gesprochen. Vereinbarungsgrundlage sind Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen. Bei einer Gewinn- oder Umsatzbeteiligung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die zur Ermittlung seines Beteiligungsanspruchs notwendigen Auskünfte zu erteilen und ihm die Nachprüfung persönlich oder über einen Wirtschaftsprüfer zu gestatten.

Eine überdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers kann mit einer Prämie vergütet werden. Die Prämie wird in der Regel zusätzlich zum Lohn gezahlt und dient der Steigerung der Arbeitsmenge oder der Arbeitsqualität. Anspruchsgrundlage kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine einzelvertragliche Vereinbarung sein.

Eine Sondervergütung ist eine Leistung des Arbeitgebers, die er einmal oder mehrmals im Jahr zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt. Die Gratifikation ist eine Sondervergütung bei besonderen Anlässen, wie z. B. Weihnachten und Jubiläen. Durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder wiederholte vorbehaltlose Gewährung kann ein Rechtsanspruch, auch in der Höhe, darauf entstehen. Ansonsten kann der Arbeitgeber nach freiem Ermessen bestimmen, ob er eine Gratifikation zahlt und in welcher Höhe. Durch eine Rückzahlungsklausel kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31. März des Folgejahres beendet wird. Das gilt aber nicht, wenn eine Weihnachtsgewährung weniger als 100 Euro beträgt.

Die tarifvertraglich, per Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vorgesehene Anrechnung von krankheitsbedingten Fehlzeiten auf Sonderzuwendungen ist dann zulässig, wenn für jeden solchen Fehltag allenfalls ein Viertel des im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfallenden Arbeitsentgelts angerechnet wird.

Zulagen sind Leistungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vereinbarten Grundlohn oder Grundgehalt gezahlt werden. Dazu zählen u. a. Erschwerniszulagen, Funktionszulagen wegen Übernahme zusätzlicher Verantwortung, Leistungszulagen, persönliche Zulagen oder Sozialzulagen wie Kinder- oder Ortszulagen. Auch Zuschläge sind zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers. Sie werden für besondere Leistungen oder Belastungen des Arbeitnehmers gezahlt. Gebräuchlich sind Zuschläge für Nachtarbeit, Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit. Auf den Zuschlag für Nachtarbeit besteht ein gesetzlicher Anspruch. Weitere Ansprüche des Arbeitnehmers können sich nur aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einer einzelvertraglichen Regelung ergeben.

Dem Betriebsrat steht bei Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung, Anwendung und Änderung von neuen Entlohnungsmethoden sowie bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte ein Mitbestimmungsrecht zu, sofern tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen.

Entgelthöhe

Für Arbeitnehmer gilt mindestens der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2022 9,82 Euro (brutto) pro Stunde und steigt zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro (brutto) pro Stunde. Zum 1. Oktober 2022 wird der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro (brutto) pro Stunde angehoben.

Arbeitgeber zahlen häufig übertarifliche Entgelte. Es besteht jedoch keine Garantie für den Arbeitnehmer, dass der Abstand zum Tarifentgelt auch in der Zukunft beibehalten wird.

Abzüge

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Einbehaltung von Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer sowie von Arbeitnehmeranteilen an den Beiträgen zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) und zur Bundesagentur für Arbeit verpflichtet. Er ist verpflichtet, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge richtig zu berechnen und an das Finanzamt bzw. die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) abzuführen. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften erheben Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, die allein vom Arbeitgeber zu zahlen sind. Die Beiträge werden nachträglich im Umlageverfahren erhoben.

Feiertagsbezahlung

An Sonn- und Feiertagen fällt die Arbeit in der Regel aus. Der Arbeitgeber hat nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz dem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Gesetzliche Feiertage im ganzen Bundesgebiet sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Himmelfahrt, Pfingstmontag, 3. Oktober als Tag der Deutschen Einheit, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag. Darüber hinaus gibt es in den einzelnen Bundesländern noch andere unterschiedliche Feiertagsregelungen.

Arbeitnehmer, die am Arbeitstag vor oder nach einem Feiertag unentschuldig fehlen, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diesen Feiertag.

Aufwändungsersatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer Aufwendungen zu ersetzen, die dieser im Rahmen seiner Arbeit gemacht hat und den Umständen nach für erforderlich halten durfte (z. B. Reisespesen, Auslagen zur Beschaffung von Werkzeugen).

Bei auswärtigen Beschäftigungen sind die Aufwendungen des Arbeitnehmers im Allgemeinen nicht mit dem Lohn oder dem Gehalt abgegolten; es können z. B. Wegegelder, Übernachtungsgelder und Trennungschädigungen hinzutreten.

Auszahlung des Arbeitsentgelts

Empfangsberechtigt ist grundsätzlich nur der Arbeitnehmer selbst, es sei denn, er hat einen Teil seiner Entgeltforderung an einen Dritten abgetreten oder einen Dritten zum Empfang des

Arbeitsentgelts bevollmächtigt. Auch minderjährige Arbeitnehmer sind berechtigt, Arbeitsentgelt in Empfang zu nehmen. Allerdings kann der gesetzliche Vertreter (in der Regel Vater und Mutter) die Ermächtigung zurücknehmen oder einschränken.

Abrechnung

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung über das vom Arbeitgeber gezahlte Arbeitsentgelt, die Angaben über die Art, die Berechnung, die Höhe und die Abzüge enthält.

Entgeltsicherung

In der Regel ist das Arbeitsentgelt die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers. Deshalb bestehen eine Reihe von Sicherungen, damit der Arbeitnehmer sein Arbeitsentgelt möglichst ungeschmälert erhält.

Pfändungsschutz

Wenn der Arbeitnehmer finanziellen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann der Gläubiger bei Vorliegen der Vollstreckungsvoraussetzungen (vor allem eines vollstreckbaren Titels) einen Teil des Arbeitsentgelts pfänden und sich überweisen lassen. Ein Teil des Einkommens des Arbeitnehmers ist unpfändbar (§§ 850 ff. der Zivilprozessordnung – ZPO)

Der pfändungsfreie Grundfreibetrag (Pfändungsfreigrenze) beim Arbeitsentgelt beläuft sich derzeit auf 1.330,16 Euro (Stand 1. Juli 2022) monatlich für eine alleinstehende Person.

Je nach der Anzahl der Personen, denen der Arbeitnehmer aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung Unterhalt gewährt, erhöht sich der monatliche pfändungsfreie Betrag für den Schuldner.

Wird das Arbeitseinkommen auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen, richtet sich der Pfändungsschutz ab Gutschrift für das sich daraus ergebende Guthaben allein nach den Bestimmungen zum Pfändungsschutz für Kontoguthaben. Der Kontopfändungsschutz wird ausschließlich über das Pfändungsschutzkonto (P-Konto) nach § 850k ZPO abgewickelt.

Abtretungsverbote

Den nicht pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an einen anderen abtreten (§ 400 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – BGB).

Entgeltzahlung ohne Arbeit

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag: Der Arbeitgeber zahlt das Arbeitsentgelt, damit der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung erbringt und umgekehrt. Deshalb ist grundsätzlich ohne Arbeit auch kein Entgelt zu zahlen. Wegen der starken persönlichen und sozialen Bezüge des Arbeitsvertrages ist dieser Grundsatz mit zahlreichen Einschränkungen versehen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, auch die kurzfristig und geringfügig Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als vier Wochen angehören, haben bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung ihres bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Ausgenommen ist das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt.

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht oder nur mit der Gefahr, seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern, fähig ist, seiner Arbeit nachzukommen. In der Regel entscheidet der behandelnde Arzt, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.

Nur bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei leichten Fahrlässigkeiten, wie sie erfahrungsgemäß jedem einmal unterlaufen können – wie z. B. ein Sport- und Verkehrsunfall – entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht nicht. Bei groben Verstößen gegen die Verkehrsvorschriften (z. B. Trunkenheit, Wenden auf der Autobahn), kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung allerdings verweigern.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Bei einer Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben andauert, muss eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben werden. Stehen andere Vereinbarungen nicht entgegen, kann der Arbeitgeber die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon ab dem ersten Tag verlangen. Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, kann er dies der Krankenkasse mitteilen. Diese kann dann verpflichtet sein, die Arbeitsunfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung überprüfen zu lassen. Solche Zweifel liegen zum Beispiel dann vor, wenn der Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt. Solange der Arbeitnehmer seiner gesetzlichen Pflicht zur Vorlage einer

ärztlichen Bescheinigung nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Bis zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat er ein Leistungsverweigerungsrecht, es sei denn, er weiß aus sicherer Kenntnis vom Bestehen der Arbeitsunfähigkeit.

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sowohl dem Arbeitgeber als auch seiner gesetzlichen Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen; die hierfür entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Bei Rückkehr ins Inland ist der erkrankte Arbeitnehmer verpflichtet, sowohl dem Arbeitgeber als auch seiner Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Entgeltfortzahlung bei der Spende von Organen oder Geweben oder von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben auch Arbeitnehmer, bei denen eine Arbeitsunfähigkeit durch eine von ihnen geleistete Organ- oder Gewebespende nach den §§ 8, 8a des Transplantationsgesetzes oder durch die Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes aufgetreten ist. Diese Spender sind den Arbeitnehmern arbeitsrechtlich gleichgestellt, die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit erhalten.

Entgeltfortzahlung bei Kurmaßnahmen

Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, also Kuren, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des ihnen bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts für die Dauer von bis zu sechs Wochen.

Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist bei Arbeitnehmern, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder die gesetzlich rentenversichert sind, dass die Maßnahme vom Sozialversicherungsträger bewilligt wurde und sie in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder die nicht gesetzlich rentenversichert sind, muss die ärztliche Verordnung einer Maßnahme vorliegen, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht unabhängig davon, ob die medizinische Rehabilitationsleistung stationär oder ambulant erbracht wird.

Wird der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Kur arbeitsunfähig geschrieben, besteht Entgeltfortzahlungsanspruch. Auch muss der Arbeitgeber dem Verlangen des Arbeitnehmers nach Erholungsurlaub im Anschluss an eine Kur nachkommen.

Entgeltfortzahlung bei sonstigen persönlichen Hinderungsgründen

Wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts erhalten.

Solche Fälle, in denen dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann, sind z. B.

- eine Geburt oder ein Sterbefall in der Familie,
- eine schwere Erkrankung naher Angehöriger,

- eigene Hochzeit oder die
- eigene Silberhochzeit.

Von diesem Grundsatz kann durch Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung auch zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht nicht z. B. bei Arbeitsverhinderung wegen

- schlechter Witterungsverhältnisse,
- Ausfalls des öffentlichen Verkehrssystems.

Kurzarbeit

Der Arbeitgeber darf Kurzarbeit bei Vorliegen der Voraussetzungen (insbesondere vorübergehender Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen) nicht einseitig anordnen. Nur soweit in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag die Zulässigkeit von Kurzarbeit vereinbart ist oder die Arbeitnehmer zustimmen, kann Kurzarbeit durchgeführt werden. Besteht in dem betroffenen Betrieb ein Betriebsrat, steht diesem, soweit tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit zu. Der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung (Betriebsrat) müssen die konjunkturelle Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Die Arbeitnehmer erhalten grundsätzlich 60% des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts als Kurzarbeitergeld. Lebt mindestens ein Kind mit ihnen im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67% des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Das Kurzarbeitergeld wird durch den Betrieb ausgezahlt und auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

Saison-Kurzarbeitergeld – Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft

In Betrieben des Baugewerbes, im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbau sowie im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau kann infolge von erheblichen Arbeitsausfällen wegfallendes Arbeitsentgelt in der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März bzw. 1. November bis 31. März im Gerüstbau) mit Hilfe von Saison-Kurzarbeitergeld ersetzt werden. Die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes entspricht der Höhe des Kurzarbeitergeldes. Zusätzlich zum Saison-Kurzarbeitergeld erhalten gewerbliche Arbeitnehmer die sog. ergänzenden Leistungen. Diese Leistungen umfassen:

- An gewerbliche Arbeitnehmer das Mehraufwands-Wintergeld in Höhe von 1,00 Euro (netto) pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Februartag.
- An gewerbliche Arbeitnehmer das Zuschuss-Wintergeld in Höhe bis zu von 2,50 Euro (netto) für jede aus Arbeitszeitguthaben ausgeglichene Ausfallstunde.
- An Arbeitgeber die Erstattung der von ihnen verauslagten Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld. Damit werden Arbeitgeber von dem Großteil der Kosten für die Weiterbeschäftigung ihrer Arbeitnehmer in den Wintermonaten entlastet.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Benachteiligungsverbot

Nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) sind Männer und Frauen gleichberechtigt und nach Absatz 3 darf niemand wegen seines Geschlechts, Glaubens, seiner Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Behinderung oder seiner

religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt werden. Diese Grundsätze werden teilweise durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) insbesondere in Bezug auf den Schutz Beschäftigter vor Benachteiligungen näher ausgestaltet. Nach dem AGG dürfen Beschäftigte nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

Das Verbot der Ungleichbehandlung umfasst unmittelbare und auch mittelbare (versteckte) Benachteiligungen, soweit nicht ein Rechtfertigungsgrund vorliegt oder ausdrücklich unterschiedliche Regelungen (wie z. B. beim Mutterschutz oder im Schwerbehindertenrecht) geboten sind. Im Betriebsverfassungsgesetz finden diese Verbote für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Ausprägung insbesondere in § 75.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Aus Artikel 3 Absatz 1 GG wird der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz abgeleitet. Er verbietet es dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder schlechter zu stellen als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage. Demgegenüber ist die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer zulässig. Im Betriebsverfassungsgesetz findet der Gleichbehandlungsgrundsatz seine Ausprägung insbesondere in § 75.

Nebenpflichten des Arbeitgebers

Beschäftigungspflicht

Der Arbeitnehmer ist nicht nur verpflichtet zu arbeiten, er hat auch ein Recht darauf, beschäftigt zu werden. Der Arbeitgeber kann ihn also nicht ohne weiteres von der Arbeit „suspendieren“, indem er ihm keine Arbeit mehr zuweist. Eine längere Freistellung von seiner Arbeit kann eine seine Persönlichkeit verletzende und seine Ehre kränkende Zumutung bedeuten.

Eine Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung ist ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur vorübergehend – etwa bei besonderen, schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers – zulässig.

Schwerbehinderte Menschen haben darüber hinaus auch einen ausdrücklich gesetzlich vorgeschriebenen Anspruch auf eine bestimmte Art und Weise der Beschäftigung, z. B. so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können oder dass der Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet ist (vgl. dazu § 164 Absatz 4 SGB IX).

Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers

Die Förderung von Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsleben ist ein Gebot humaner, sozialer und ökonomischer Verantwortung. Aufgabe des Arbeitsschutzes ist es, diese Verantwortung wahrzunehmen und die Beschäftigten vor Gefährdungen ihrer Gesundheit zu schützen, die bei der Arbeit oder durch die Arbeit entstehen. Arbeitsschutz ist vor allem Arbeitgeberauftrag. Arbeitsstätten, Maschinen, Geräte, Anlagen usw. müssen so eingerichtet und unterhalten, sowie die betrieblichen Abläufe

insgesamt so organisiert werden, dass Beschäftigte vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb beurteilen und Schutzmaßnahmen treffen, Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit fördern.

Für die besonders schutzbedürftigen Kinder und Jugendlichen enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz zum Schutz von Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung besondere Vorschriften.

Der Arbeitgeber hat sich durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen zu lassen, soweit dies im Hinblick auf die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren erforderlich ist. Er hat dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitnehmer eine angemessene und arbeitsplatzspezifische Unterweisung erhält und zu allen Arbeitsschutzfragen angehört wird. Dazu verpflichten die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere das Arbeitsschutzgesetz sowie weitere relevante Arbeitsschutz-Rechtsvorschriften (z. B. Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung, Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung, Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern).

Die technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen werden durch die arbeitsmedizinische Vorsorge ergänzt. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit. Pflichten von Arbeitgebern sowie Ärzten und Rechte der Beschäftigten sind in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt.

Der Betriebsrat besitzt umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Regelung des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Dazu gehört auch die Mitgestaltung der Art und Weise der Gefährdungsbeurteilungen oder der Unterweisungen.

Pflicht zum Schutz von Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers

Im Laufe eines jahrelangen Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitgeber zahlreiche persönliche Daten des Arbeitnehmers. Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Artikel 2 Absatz 1 GG in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 GG in seiner Ausprägung als Recht auf informationelle Selbstbestimmung schützt den Arbeitnehmer gegen die unbegrenzte Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner persönlichen Daten. Dementsprechend darf der Arbeitgeber nach § 32 Absatz 1 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) personenbezogene Daten des Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn die Kenntnis dieser Daten für die Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder nach Begründung des Arbeitsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

Dem Arbeitgeber ist es untersagt, heimlich private Telefongespräche des Arbeitnehmers abzuhören, allerdings darf er private Telefongespräche während der Arbeitszeit untersagen. Unzulässig ist grundsätzlich auch die heimliche Überwachung von Arbeitnehmern durch optische Überwachungseinrichtungen. Die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht. Bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, die Arbeitsleistungen zu überwachen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Das Speichern von personenbezogenen Daten ist nur insoweit zulässig, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses unbedingt erfordert (§ 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG). Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen z. B. folgende Daten gespeichert werden:

- Geschlecht
- Familienstand
- Schule, Ausbildung
- Sprachkenntnisse

Die Aufbewahrung von Personalakten muss sorgfältig erfolgen; sensible Daten, zum Beispiel über den körperlichen, geistigen oder seelischen Gesundheitszustand und Aussagen über die Persönlichkeit des Arbeitnehmers bedürfen eines verstärkten Schutzes. So muss der Arbeitgeber z. B. den Kreis der Beschäftigten, die sich mit den Personalakten befassen, begrenzen, für eine vertrauliche Behandlung durch die Bearbeiter sorgen, bestimmte Vorgänge in verschlossenen Umschlägen aufbewahren und Einsichtnahmen vermerken. Schon die Unterlassung dieser Schutzmaßnahmen und nicht erst die Kenntnisnahme der Daten durch Unbefugte kann eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers darstellen.

Der Arbeitnehmer und ein von ihm Beauftragter hat das Recht zur Einsichtnahme in seine Personalakte. Er darf sich daraus Notizen bzw. Kopien machen und schriftliche Erklärungen zum Inhalt abgeben. Enthält die Personalakte seiner Meinung nach unrichtige Angaben, Daten oder Unterlagen, kann der Arbeitnehmer die Berichtigung oder Entfernung verlangen und diesen Anspruch notfalls gerichtlich durchsetzen.

Den Arbeitgeber trifft auch eine Verschwiegenheitspflicht für Tatsachen, an deren Geheimhaltung der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse hat, z. B.

- Einkommen,
- Gesundheitszustand,
- persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers. Dabei ist ohne Bedeutung, auf welche Weise der Arbeitgeber die geheimhaltungsbedürftigen Tatsachen erfahren hat.
- bei Kenntnis einer Schwangerschaft (Mutterschutzgesetz),
- bei Arbeitnehmererfindungen (Gesetz über Arbeitnehmererfindungen).

Auch bei nur fahrlässiger Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig machen. Hier haftet er nicht nur für eigenes Verschulden, sondern auch für das Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen.

Pflicht zum Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat für die durch ihn schuldhaft verursachten Sachschäden zu haften, die der Arbeitnehmer bei der Arbeit erleidet. Während der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber für persönliche Gegenstände und nach Arbeitsschluss für Arbeitskleidung und Werkzeug einen sicheren Raum, Schrank oder ähnliches zur Verfügung zu stellen.

Stellt der Arbeitgeber einen Parkplatz zur Verfügung, hat er diesen verkehrssicher zu halten. Für Parkschäden, die durch Dritte entstanden sind, braucht er grundsätzlich nicht zu haften.

Pflicht zur Urlaubsgewährung

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die gesetzliche Mindest-Urlaubsdauer beträgt für Erwachsene ohne Rücksicht auf das Lebensalter bundeseinheitlich 24 Werktage (das entspricht 4 Wochen) im Kalenderjahr. Allerdings beträgt die durchschnittliche tarifvertragliche Urlaubsdauer heute bereits etwa sechs Wochen. Für Jugendliche gelten die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Schwerbehinderte Menschen haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

Eine Wartezeit von 6 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist Voraussetzung für den vollen Urlaubsanspruch. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses als 6 Monate ist der Urlaub zu zwölfeln. Das Zwölftel des Jahresurlaubs wird nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn dringende betriebliche Belange dem entgegenstehen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen hin Urlaub im Anschluss an eine Kurmaßnahme zu gewähren.

Der Arbeitgeber kann für alle oder die meisten Arbeitnehmer Betriebsferien anordnen und den Betrieb in dieser Zeit stilllegen. Allerdings hat er auch hier die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans mitzubestimmen, sofern eine tarifvertragliche oder gesetzliche Regelung nicht besteht. Dies schließt die Frage ein, ob Betriebsferien eingerichtet werden, deren Lage und Dauer sowie die Frage, ob der Urlaub in den Betriebsferien genommen werden muss.

Die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der Urlaub muss dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen lang andauernder Krankheit nicht nehmen konnte. Dieser Urlaubsanspruch verfällt nach der Rechtsprechung 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres, in dem der Urlaub entstanden ist. Beispiel: Urlaub, der im Jahr 2014 entstanden ist und wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, verfällt somit am 31. März 2016.

Durch ärztliches Attest nachgewiesene Krankheitstage während des Urlaubs werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Kuren werden ebenfalls nicht auf den Urlaub angerechnet, soweit Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Wenn der bezahlte Urlaub bereits verbraucht ist und der Arbeitnehmer wegen dringender persönlicher Angelegenheiten zusätzlich ein paar freie Tage benötigt, kann unbezahlter Urlaub gewährt werden.

In fast allen Tarifverträgen ist die Gewährung von Urlaubsgeld zusätzlich zum Arbeitsentgelt vorgesehen. Gesetzlich ist die Zahlung von Urlaubsgeld nicht geregelt.

Arbeitszeit

Der Arbeitgeber muss die Regelung über die höchstens zulässige Arbeitszeit beachten. Die höchstens zulässige Arbeitszeit wird bestimmt durch das Arbeitszeitgesetz und Gesetze mit Arbeitszeitschriften, z. B.

- Jugendarbeitsschutzgesetz,
- Mutterschutzgesetz

Das Arbeitszeitgesetz geht vom Grundsatz des 8-Stunden-Tages aus. Zur Arbeitszeit zählen auch Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft. Die tägliche Arbeitszeit kann aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten bzw. 24 Wochen die werktägliche Arbeitszeit durchschnittlich 8 Stunden nicht überschreitet. Als Ausgleich kommen auch arbeitsfreie Werktage in Betracht, z. B. bei einer 5-Tage-Woche der regelmäßig freie Samstag.

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden von mindestens 45 Minuten vorzusehen. Die Mindestpausenzeit kann in mehrere Pausen aufgeteilt werden. Dabei muss die einzelne Pause stets wenigstens 15 Minuten betragen. Kein Arbeitnehmer darf länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Nach Beendigung der Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die in erheblichem Umfang in der Nachtzeit zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten, sind spezielle Schutzvorschriften vorgesehen. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit behinderungsgerecht gestaltet wird (§ 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX).

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist – von den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbeständen abgesehen – grundsätzlich unzulässig.

Die Tarifvertragsparteien und auf der Basis eines Tarifvertrags auch die Betriebspartner können von den genannten Regelungen in gewissem Umfang abweichende Regelungen vereinbaren. In dem durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Rahmen kann die Dauer der konkreten Arbeitszeit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegt werden. Im Rahmen der vereinbarten bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit kann der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit auf die ein-

zelenen Tage verteilen und Beginn, Ende und Pausen der täglichen Arbeitszeit festlegen. Allerdings hat er das umfassende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu berücksichtigen. Trotz Weisungsrecht kann der Arbeitgeber keine unzumutbaren Arbeitszeiten festlegen.

Teilzeitarbeit

Allgemeine Vorschriften zur Teilzeitarbeit enthält das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

Das Gesetz enthält zur Teilzeitarbeit folgende Kernpunkte:

- Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, es gibt dafür einen sachlichen Grund. Arbeitgeber müssen Teilzeitbeschäftigte mindestens anteilig entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verringerten Arbeitsleistung bezahlen.
- Arbeitnehmer, die ihre Rechte aus dem Gesetz wahrnehmen, werden vor Benachteiligung geschützt.
- Arbeitnehmer, die es ablehnen, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, sind vor Kündigungen geschützt. Das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen (z. B. aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen) zu kündigen, bleibt unberührt.
- Der Wechsel in Teilzeitarbeit wird auch für Arbeitnehmer in leitenden Positionen ermöglicht.

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Sie müssen den Teilzeitwunsch drei Monate vor dem geplanten Beginn in Textform ihrem Arbeitgeber mitteilen.
- Grundsätzlich können Arbeitnehmer – sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind – wählen, ob sie einen Antrag auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG oder auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) nach § 9a TzBfG stellen. Ein Rechtsanspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit gilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei Arbeitgebern mit mehr als 45 Arbeitnehmern besteht außerdem ein Anspruch auf Brückenteilzeit; der Arbeitnehmer kehrt nach Ablauf der vereinbarten Arbeitszeitverringerung automatisch zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.
- Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen. Der Arbeitgeber wird dabei vor Überforderung geschützt. Er kann dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers betriebliche Gründe entgegensetzen. Dazu gehören erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber. Bei der Brückenteilzeit besteht für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern außerdem eine Zumutbarkeitsgrenze, nach der nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit gewährt werden muss. Der Arbeitgeber kann die erfolgte Verteilung der Arbeitszeit einseitig ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

- Teilzeitarbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen und dies dem Arbeitgeber anzeigen, sind bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes (Teilzeit oder Vollzeit) bevorzugt zu berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Der Arbeitgeber hat darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass es sich bei dem Arbeitsplatz nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist.
- Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, teilnehmen können, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
- Arbeitgeber sind bei Stellenausschreibungen verpflichtet, die zu besetzenden Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze auszu-schreiben, wenn sich die Arbeitsplätze hierfür eignen.
- Der Arbeitgeber hat den Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung (z.B. des Betriebsrates oder des Personalrates) zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.
- Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, sind über freie Teil- oder Vollzeitarbeitsplätze zu informieren. Der Betriebs- oder Personalrat ist über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu unterrichten. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

Für Arbeitnehmer in der Elternzeit gelten darüber hinaus die besonderen Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG).

(Informationen zum BEEG erteilt das Service-Team des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Montag - Donnerstag in der Zeit von 9.00 - 18.00 Uhr, Tel. 030 / 201 79 130, info@bmfsfsjservice.de)

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Auszeiten nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz

Der besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dienen das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), die im Interesse pflegebedürftiger Angehöriger unter besonderer Berücksichtigung der verschiedenen Pflegesituationen und des unterschiedlichen Pflegebedarfs weiterentwickelt wurden. Beschäftigte können für pflegebedürftige nahe Angehörige im Bedarfsfall folgende berufliche Auszeiten in Anspruch nehmen:

- Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Sie erhalten somit nach Akutereignissen die Möglichkeit, sich über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten. Das Recht, kurzfristig der Arbeit fernzubleiben, soll aber auch dazu beitragen, dass Pflegebedürftige, die nach einem Krankenhausaufenthalt nicht direkt in einer geeigneten Pflegeeinrichtung untergebracht werden können, zunächst kurzfristig von ihren Angehörigen zu Hause versorgt werden können. Das Recht auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte unabhängig von der Anzahl der beim Arbeitgeber in der Regel Beschäftigten. Diese kurzzeitige Auszeit bis zu 10 Tagen kann bei jedem Arbeitgeber, unabhängig von der

Unternehmensgröße, in Anspruch genommen werden. Seit dem 1. Januar 2015 kann für diese Zeit eine Lohnersatzleistung – das Pflegeunterstützungsgeld beantragt werden.

- Daneben haben Beschäftigte, die in häuslicher Umgebung ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen wollen, die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 6 Monaten (Pflegezeit). Die Freistellung kann vollständig oder in Form einer Arbeitszeitreduzierung erfolgen. Anspruch auf Pflegezeit besteht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.
- Wenn Beschäftigte für die Sicherstellung der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen eine länger andauernde Reduzierung ihrer Arbeitszeit benötigen, besteht die Möglichkeit, den Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten geltend zu machen. Bei der Familienpflegezeit muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit muss im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden erreicht werden. Der Anspruch besteht gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten.
- Viele pflegebedürftige Kinder und Jugendliche werden nicht nur zu Hause, sondern längerfristig auch außerhäuslich, zum Beispiel in einer Klinik, behandelt. Auch wenn keine häusliche Pflegesituation besteht, haben Minderjährige das Bedürfnis, von ihren nahen Angehörigen betreut zu werden. Um Beschäftigten die Betreuung pflegebedürftiger Kinder und Jugendlicher in häuslicher und außerhäuslicher Umgebung zu ermöglichen, haben sie Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, entsprechend den Regelungen des PflegeZG und des FPfZG. Das heißt, eine vollständige Freistellung kann

- wie bei der Pflegezeit – bis zu 6 Monaten erfolgen. Eine teilweise Freistellung mit einer wöchentlichen Mindest-arbeitszeit von 15 Stunden kann bis zu 24 Monate in Anspruch genommen werden. Die Gesamtdauer aller Freistellungen – auch in Kombination mit Pflegezeit oder Familienpflegezeit – darf 24 Monate nicht überschreiten. Der Anspruch auf eine Freistellung bis zu 6 Monate besteht gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten. Der Anspruch auf eine längere Freistellung mit einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten.
- Viele Beschäftigte möchten von ihren nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase würdig Abschied nehmen können und ihnen vor dem Tod Beistand leisten. Um ihnen diese Möglichkeit zu geben, können Beschäftigte nach dem Pflegezeitgesetz eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 3 Monaten verlangen. Eine Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt. So kann eine Begleitung auch während eines Hospizaufenthalts des nahen Angehörigen erfolgen. Dieser Anspruch besteht gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Es ist möglich, im Anschluss an eine Freistellung nach dem PflegeZG eine Freistellung nach dem FPfZG in Anspruch zu nehmen oder umgekehrt. Die verschiedenen Freistellungen müssen zeitlich unmittelbar aufeinander folgen. Die entsprechenden Ankündigungsfristen sind zu beachten. Nur die Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase kann auch nach einer zeitlichen Unterbrechung nach einer anderen Freistellung in Anspruch genommen werden. Die Gesamtdauer aller Freistellungen nach dem PflegeZG und nach dem FPfZG darf 24 Monate nicht überschreiten. Die bis zu 10-tägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung wird auf die 24-monatige Gesamtdauer nicht angerechnet.

Beschäftigte, die Freistellungen nach dem PflegeZG und FPfZG in Anspruch nehmen, können ein zinsloses Darlehen bei dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen, um die durch die Freistellungen erfolgenden Einkommenseinbußen abzufedern. Näheres hierzu erfahren Sie auf der Webseite [wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de) (<http://www.wege-zur-pflege.de/startseite.html>).

In kleineren Unternehmen können Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber einvernehmlich eine Freistellung vereinbaren. Auch in diesem Fall haben Beschäftigte Anspruch auf ein zinsloses staatliches Darlehen.

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung – höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Freistellungstermin – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beziehungsweise der Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG nicht kündigen.

In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie über das Internetportal [wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de) (<http://www.wege-zur-pflege.de/startseite.html>) und das Servicetelefon Pflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (030 - 201 791 31)

Verletzung der Arbeitgeberpflichten

Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten, kann der Arbeitnehmer – je nach Lage des Einzelfalls –

- seine Arbeitsleistung zurückhalten,
- den Arbeitsvertrag außerordentlich kündigen,
- Erfüllung der Pflichten verlangen oder
- Schadensersatzansprüche und/oder Entschädigungsansprüche geltend machen.

Für Körperschäden durch einen Arbeitsunfall tritt – unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers – die Unfallversicherung ein. Nur wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vorsätzlich oder auf einem versicherten Weg herbeigeführt hat, haftet der Arbeitgeber selbst.

Bei Sachschäden haftet der Arbeitgeber bei Vorsatz und Fahrlässigkeit und für das Verschulden seiner Mitarbeiter.

Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, ist er zur Leistung von Schadensersatz und Entschädigung verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss seine Ansprüche grundsätzlich binnen 2 Monaten schriftlich geltend machen.

Verletzt der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, können dem Arbeitnehmer Ansprüche auf Unterlassung, auf Schadensersatz und auf Widerruf erwachsen, wenn die Behauptungen nicht nachweislich wahr sind. In sehr schweren Fällen besteht ausnahmsweise ein Anspruch auf Schmerzensgeld.

Betriebsänderung

In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat bei Betriebsänderungen (z. B. Stilllegung oder Verlegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen), die mit erheblichen Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden sein können, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. So hat der Arbeitgeber vor einer Betriebsänderung mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herzustellen, in dem festgelegt wird, ob, wann und wie die geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Zur Milderung oder zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer kann der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans verlangen. Kommt – gegebenenfalls auch mit der Vermittlung des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit oder eines von diesem benannten Bediensteten – eine Einigung zwischen den Betriebspartnern nicht zustande, können sie die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet verbindlich über den Sozialplan, während sie hinsichtlich des Interessenausgleichs nur Empfehlungen aussprechen kann.

Gegenstand eines Sozialplans können neben einer Abfindungszahlung insbesondere auch Eingliederungsmaßnahmen sein, die den betroffenen Arbeitnehmern den Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtern sollen. Ziel ist möglichst der Transfer aus Arbeit in Arbeit („job to job“) ohne zwischenzeitlichen Bezug von Arbeitslosengeld. Nehmen Arbeitnehmer, die auf Grund von Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen oder Transfergesellschaften teil, wird ihre Teilnahme bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen von der Agentur für Arbeit gefördert. Die Förderung umfasst die Zahlung eines 50-prozentigen Zuschusses zu den erforderlichen und angemessenen Kosten einer Transfermaßnahme (max. 2.500 Euro) oder die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld in der Transfergesellschaft. Die Förderung ist unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.

Betriebsübergang

Geht ein Betrieb auf einen neuen Betriebsinhaber über, ist bei den rechtlichen Konsequenzen für die einzelnen Arbeitnehmer zwischen Gesamtnachfolge und Einzelnachfolge zu unterscheiden.

Gesamtnachfolge

Bei der Gesamtnachfolge (z. B. Erbfolge) geht das Vermögen als Ganzes auf den Rechtsnachfolger über; damit tritt der Rechtsnachfolger in die Arbeitsverträge ein.

Einzelnachfolge

Bei einem Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils im Wege der Einzelnachfolge – z. B. aufgrund eines Kaufvertrags – tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten der – zum Zeitpunkt des Übergangs – bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang zu unterrichten über

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer
4. und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers besteht unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig davon, ob die Arbeitnehmervertretung über den Betriebsübergang zu informieren ist. Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat jeden von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer über die zuvor genannten vier Punkte in Textform zu unterrichten (zulässig ist also etwa die Unterrichtung per E-Mail).

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber innerhalb eines Monats nach dem Zugang der Unterrichtung widersprechen (die Monatsfrist für den Widerspruch beginnt, nachdem der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber den Arbeitnehmer ordnungsgemäß unterrichtet hat). Der Widerspruch des Arbeitnehmers kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden und hat schriftlich zu erfolgen. Im Falle des Widerspruches besteht das Arbeitsverhältnis mit dem vorigen Arbeitgeber weiter. Allerdings besteht für den Arbeitnehmer, der dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widerspricht, das Risiko, vom alten Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt zu werden, wenn in dem alten Betrieb keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht.

Die oben beschriebenen Rechtsfolgen gelten auch, wenn der Erwerber den zum Zeitpunkt der Übertragung voll funktionsfähigen Betrieb nach der Übernahme nicht mehr fortführt, sondern stilllegt und nur einzelne Vermögensgegenstände aus dem Betriebsvermögen verwertet.

Auch für die Veräußerung eines Betriebs oder Betriebsteils im Rahmen eines Insolvenzverfahrens gelten die beschriebenen Rechtsfolgen. Hinsichtlich der bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstandenen Ansprüche haben aber die Verteilungsgrundsätze des Insolvenzverfahrens Vorrang.

Tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung geregelte Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dürfen innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Dies gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten beim neuen Inhaber durch einen anderen Tarifvertrag oder eine andere Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Dagegen bleibt das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen unberührt. Der Erwerber kann also sowohl personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen aussprechen als auch aus betrieblichen Gründen kündigen, z. B. wegen Rationalisierung.



***Wie wird ein
Arbeitsverhältnis
beendet?***

Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis kann außer durch Kündigung aus weiteren anderen Gründen enden:

Aufhebungsvertrag

Durch einen Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis jederzeit einvernehmlich beendet werden. Ein Aufhebungsvertrag ist nur dann rechtswirksam, wenn er schriftlich abgeschlossen wurde. Es gelten dann weder Kündigungsschutzvorschriften noch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats. Auch mit Schwangeren, schwerbehinderten Menschen und Betriebsratsmitgliedern, die besonderen Kündigungsschutz genießen, kann ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden.

Der Arbeitnehmer kann den Aufhebungsvertrag unter bestimmten Umständen wegen Irrtums über den Inhalt, widerrechtlicher Drohung oder arglistiger Täuschung anfechten.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung anbieten. (Siehe auch Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Sozialrechtlich kann der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu Nachteilen führen. Durch den Vertragsschluss leistet der Arbeitnehmer einen wesentlichen, aktiven Beitrag zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Im Falle der Arbeitslosigkeit ruht deshalb – wie auch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einer durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingten arbeitgeberseitigen Kündigung – der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen einer Sperrzeit, es sei denn, der Arbeit-

nehmer hatte einen wichtigen Grund für sein Verhalten. Die Sperrzeit führt dazu, dass das Arbeitslosengeld für die Dauer von in der Regel zwölf Wochen nicht ausgezahlt wird. Außerdem vermindert sich die Anspruchsdauer.

Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen

Befristete Arbeitsverträge enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichen des Zwecks. Das Ende eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber zwei Wochen vorher schriftlich mitteilen. Die vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages durch ordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart wurde oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist. Die fristlose (außerordentliche) Kündigung aus wichtigem Grund ist stets möglich.

Erreichen einer vereinbarten Altersgrenze

Es gibt keine gesetzlich festgeschriebene Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Erreichen der Regelaltersgrenze nach den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung führt allein nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und berechtigt wie auch der Anspruch auf Altersrente nicht zur Kündigung (§ 41 Satz 1 SGB VI). Maßgebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind daher die vertraglichen Bestimmungen über eine Altersgrenze bzw. die allgemeinen Vorschriften (z.B. KSchG), wenn keine das Arbeitsverhältnis beendende Altersgrenze vereinbart wurde.

Häufig liegt eine tarifvertragliche oder einzelvertragliche Beendigungsvereinbarung, Bezugnahmeklausel oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung vor, nach der das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze beendet wird. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis „automatisch“. Das „eigentlich unbefristet“ abgeschlossene Arbeitsverhältnis ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf diesen Zeitpunkt befristet und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Tarifvertragliche Regelaltersgrenzen sind vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) unter dem Aspekt der Altersdiskriminierung unionsrechtlich für zulässig erachtet worden.

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 wurde in § 41 S. 3 SGB VI klargestellt, dass ein bereits auf das Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbarter Beendigungszeitpunkt zeitlich hinausgeschoben werden kann. Erforderlich ist hierfür eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses.

Stilllegung eines Betriebes

In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Vielmehr ist unter Einhaltung der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfrist zu kündigen. Zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrats vgl. oben unter Betriebsänderung.

Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers

Der Tod des Arbeitnehmers beendet das Arbeitsverhältnis. Beim Tod des Arbeitgebers treten dessen Erben in das Arbeitsverhältnis ein, falls die Arbeitsleistung nicht vereinbarungsgemäß ausschließlich oder überwiegend der Person des Arbeitgebers (z. B. Privatsekretär, häusliche Krankenpflege, Privatlehrer) zu erbringen war.

Kündigung

Bei einer Kündigung erklärt ein Partner des Arbeitsvertrages einseitig die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung braucht von der anderen Partei nicht angenommen zu werden, um wirksam zu sein. Der Zugang der Kündigungserklärung reicht aus. Das Recht der Kündigung steht beiden Vertragsparteien zu. Für den Arbeitgeber gelten jedoch strengere Voraussetzungen.

Arten der Kündigung

Eine Kündigung kann als ordentliche (fristgerechte) Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist oder bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ als außerordentliche (fristlose) Kündigung erklärt werden.

Inhalt der Kündigung

Die Kündigung muss deutlich und zweifelsfrei sein. Unklarheiten gehen zu Lasten des Kündigenden. Der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll, muss eindeutig angegeben werden. Ansonsten ist von einer ordentlichen Kündigung zum nächstmöglichen Termin auszugehen.

Form der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Will der Kündigende an der Kündigung festhalten, muss er sie erneut schriftlich erklären.

Die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Gekündigten zugeht:

- Einem Anwesenden geht die Kündigung zu, sobald sie ihm übergeben wird.
- Ob und wann der Empfänger das Schreiben liest, ist ohne Bedeutung. Einem Abwesenden geht die Kündigung erst zu, wenn sie so in den Einflussbereich des Empfängers gelangt ist, dass er unter normalen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen kann. Einschreibebriefe z. B. gehen erst mit der Aushändigung durch die Post zu. Eine Verzögerung wird nicht anerkannt, wenn der Empfänger den Zugang verhindert. Auch Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Urlaubs wird nicht als Grund für eine Verzögerung anerkannt.

Die Rücknahme der Kündigung kann nicht einseitig erfolgen. Erklärt sich jedoch der Kündigungsempfänger damit einverstanden, wird das Arbeitsverhältnis erneuert oder fortgesetzt.

Kündigungen bedürfen grundsätzlich keiner Angabe von Gründen. In besonderen Fällen ist die Angabe des Kündigungsgrundes jedoch gesetzlich vorgesehen (z. B. § 17 Mutterschutzgesetz, § 22 Berufsbildungsgesetz). Darüber hinaus kann sich die Verpflichtung zur Angabe von Kündigungsgründen aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ergeben.

Wird ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, muss der Kündigende auf Verlangen des Empfängers der Kündigung den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Das Nachschieben von Kündigungsgründen im Arbeitsgerichtsprozess ist grundsätzlich zulässig, wenn die Gründe bereits bei Abgabe der Kündigungserklärung vorgelegen haben. Sofern ein Betriebsrat besteht, können grundsätzlich keine Kündigungsgründe nachgeschoben werden, zu denen der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß gehört worden ist (§ 102 BetrVG).

Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot

Die Kündigung kann wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten nichtig sein. Ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot liegt vor, wenn z. B. einem Arbeitnehmer wegen der Kandidatur zum Betriebsrat gekündigt wird.

Die ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung

- verlangt vom Arbeitgeber das Vorliegen eines sozial gerechtfertigten Grundes, sofern das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet,
- durch den Arbeitnehmer ist ohne Vorliegen von Gründen möglich,
- ist in der Regel an eine bestimmte Kündigungsfrist und bestimmte Termine gebunden,
- ist bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen zulässig,

- ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur zulässig, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. (Besteht eine solche Vereinbarung nicht, kann der befristete Arbeitsvertrag auch ordentlich gekündigt werden, wenn die Befristung rechtsunwirksam ist.) Ist die Befristung wegen Fehlens eines sachlichen Befristungsgrundes oder wegen Nichtvorliegens der Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung rechtsunwirksam, kann der Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende der Befristung ordentlich kündigen, der Arbeitnehmer auch vorher. Ist die Befristung wegen Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden,
- ist bereits vor Arbeitsaufnahme zulässig, es sei denn, aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich etwas anderes,
- kann durch Tarifvertrag oder Einzelvereinbarung ausgeschlossen werden, in Betriebsvereinbarungen nur dann, falls keine tarifvertraglichen Kündigungsbeschränkungen bestehen.

Eine Teilkündigung ist unzulässig. Einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrages dürfen nicht gekündigt werden. Dafür bedarf es einer Änderungskündigung: Sie bezweckt die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen, führt aber zur Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses, wenn der Kündigungsempfänger der angebotenen Änderung nicht zustimmt. Änderungskündigungen des Arbeitgebers unterliegen den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. Eine Änderungskündigung ist auch als außerordentliche Kündigung zulässig, z. B. wenn die ordentliche Kündigung gesetzlich oder vertraglich ausgeschlossen ist.

Gesetzliche Kündigungsfristen

Für Arbeiter und Angestellte gelten einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen. Die Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen (28 Kalendertage) zum 15. des Monats oder zum Ende eines Kalendermonats.

Ausnahmen:

- Wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist, kann für die ersten drei Monate einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.
- In Betrieben, in denen in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann durch Einzelvertrag eine vierwöchige Grundkündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin vereinbart werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer werden Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.
- Die Kündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, beträgt zwei Wochen.

Je nach Dauer des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber bei einer Kündigung längere Kündigungsfristen als die Grundkündigungsfrist (verlängerte Kündigungsfristen) einzuhalten.

Die verlängerten Kündigungsfristen betragen nach

- 2-jähriger Betriebszugehörigkeit – 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,

- 5-jähriger Betriebszugehörigkeit – 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 8-jähriger Betriebszugehörigkeit – 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 10-jähriger Betriebszugehörigkeit – 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 12-jähriger Betriebszugehörigkeit – 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15-jähriger Betriebszugehörigkeit – 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20-jähriger Betriebszugehörigkeit – 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

In Tarifverträgen können alle Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt werden. Es ist nicht zulässig, in Tarif- und Arbeitsverträgen für Arbeitnehmer längere Kündigungsfristen als für Arbeitgeber festzuschreiben.

Soweit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen keine längeren gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen gelten, beträgt die Kündigungsfrist mindestens vier Wochen. Diese Mindestfrist, die für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt, darf weder tarifvertraglich noch einzelvertraglich verkürzt werden. Sie findet keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, für die eine Ausnahme des § 173 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) gilt (z.B. für Arbeitsverhältnisse während der ersten sechs Monate, für bestimmte Personengruppen sowie für witterungsbedingte Entlassungen).

Die außerordentliche Kündigung

Für jede fristlose Kündigung ist ein wichtiger Grund erforderlich. Hierunter fallen nur solche Gründe, die dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Die außerordentliche Kündigung muss die unausweichlich letzte Maßnahme für den Kündigenden sein, d.h. es darf kein den Umständen nach milderes Mittel in Betracht kommen (z.B. Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung, ordentliche Kündigung). Fristlos kündigen kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann u. a. sein:

- beharrliche Arbeitsverweigerung, häufige Unpünktlichkeit, Vortäuschung oder Ankündigen einer Arbeitsunfähigkeit,
- beharrlicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten (Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften, Ausübung unzulässiger Nebenbeschäftigung),
- Störung von Ordnung und Frieden im Betrieb (üble Beleidigung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen, provozierende politische Aktionen im Betrieb, Verbreitung ausländerfeindlicher Hetzparolen),
- Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen,
- Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot,
- Straftaten gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen (Körperverletzung, Diebstahl, Unterschlagung, Spesenbetrug),

- Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung, wenn sich der Verdacht auf objektive Tatsachen gründet und die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören.

In weniger schwerwiegenden Fällen kann eine fristgemäße (verhaltensbedingte) Kündigung gerechtfertigt sein.

Als Gründe für die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kommen u. a. in Betracht:

- Nichtzahlung des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber zeitlich oder dem Betrag nach erheblich in Verzug kommt,
- vorsätzliche oder grob fahrlässige Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers,
- ständiges und erhebliches Überschreiten der Höchstarbeitszeiten,
- Straftaten des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer.

Auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer voraus.

Anhörung des Betriebsrats

Eine ohne Anhörung des Betriebsrats vorgenommene Kündigung ist unwirksam; dies gilt für ordentliche und außerordentliche Kündigungen ebenso wie für Änderungskündigungen.

Der Betriebsrat kann ordentlichen Kündigungen innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen, wenn

- der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl soziale Gründe nicht ausreichend berücksichtigt hat,
- die Kündigung Richtlinien widerspricht, die mit dem Betriebsrat vereinbart sind,
- der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann,
- eine Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder zu geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis erteilt hat.

Hat der Betriebsrat Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung eingelegt und der Arbeitnehmer rechtzeitig Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben, ist der Arbeitnehmer bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiter zu beschäftigen, wenn er dies verlangt. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn von der Weiterbeschäftigungspflicht entbinden, wenn die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet, die Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung führen würde oder der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, hat er diese dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen unter Angabe von Gründen schriftlich mitzuteilen.

Äußert sich der Betriebsrat innerhalb der jeweiligen Frist für die ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung nicht, gilt seine Zustimmung als erteilt.

Allgemeiner Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen. Ob das Kündigungsschutzgesetz auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hängt von der Größe des Betriebes (oder der Verwaltung) und vom Beginn des Arbeitsverhältnisses ab.

- Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2004 oder danach begonnen, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt sind.
- Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei nicht mitgezählt.

Als Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden anteilig berücksichtigt:

- bis einschließlich 20 Stunden mit 0,50
- bis einschließlich 30 Stunden mit 0,75

Bei der Bestimmung der Betriebsgröße sind im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht.

Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes setzt weiterhin voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat (Wartezeit).

Das Kündigungsschutzgesetz schützt Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen. Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe,

1. die in der Person des Arbeitnehmers liegen oder
2. die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder
3. durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber seine Kündigung rechtfertigen und die dafür angegebenen Gründe beweisen. Kann er dies nicht, ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

1. Personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung müssen objektive Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen: z. B. ein unverhältnismäßiges Nachlassen der Leistungsfähigkeit oder mangelnde körperliche und geistige Eignung für die vereinbarte Tätigkeit.

Der häufigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers. An die soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Krankheit werden von der Rechtsprechung strenge Anforderungen gestellt. Danach wird eine Kündigung in der Regel nur dann

als sozial gerechtfertigt angesehen, wenn es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder um eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handelt und die Arbeitsunfähigkeit zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führt.

Auch Alkoholabhängigkeit oder sonstige Suchtkrankheiten sind Krankheiten, die eine Kündigung rechtfertigen können. Auch hier ist die Kündigung nur zulässig, wenn durch die Erkrankung die betrieblichen Interessen unzumutbar beeinträchtigt werden.

2. Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis durch das Verhalten des Arbeitnehmers, insbesondere bei schuldhafter Vertragsverletzung (u. a. Arbeitsverweigerung, ständiges Zuspätkommen, Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit, Spesenbetrug, Beleidigung oder tätliche Angriffe gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, Diebstahl und Unterschlagung im Betrieb) beeinträchtigt wird. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung erforderlich, in der der Arbeitgeber beispielsweise Leistungsmängel rügt und darauf hinweist, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.

3. Betriebsbedingte Kündigung

Als dringende betriebliche Erfordernisse, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit eine Kündigung rechtfertigen können, kommen z. B. ein Geschäftsrückgang (Auftrags- oder Absatzrückgang) oder eine betriebsorganisatorische Maßnahme des Arbeitgebers (u. a. Änderung der Produk-

tionsmethoden, Betriebseinschränkung, Betriebsstilllegung) in Betracht. Dabei unterliegt die unternehmerische Entscheidung einer Betriebseinschränkung oder Rationalisierung grundsätzlich nicht der gerichtlichen Kontrolle, wohl aber muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen, dass durch die unternehmerische Maßnahme der Arbeitsplatz des Gekündigten weggefallen ist.

Machen dringende betriebliche Erfordernisse einen Personalabbau erforderlich und kommen für die Kündigung mehrere Arbeitnehmer in Betracht, die nach der bisher ausgeübten Tätigkeit miteinander vergleichbar sind, hat eine Sozialauswahl unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten stattzufinden. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall abzuwägen, welcher Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltungspflichten und einer eventuellen Schwerbehinderung des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist. Von der Sozialauswahl können diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die Gründe für die getroffene soziale Auswahl auf Verlangen zu nennen.

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die vier genannten sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Überprüfung der getroffenen Sozialauswahl ist ebenfalls auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat bei einer Betriebsänderung

einen Interessenausgleich vereinbart und die zu kündigenden Arbeitnehmer in einer Namensliste benannt haben.

Kündigungsschutzverfahren

Die Klage gegen die Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem Arbeitsgericht erheben. Trotz des Kündigungsschutzprozesses muss der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb verlassen. Er kann dann arbeitslos sein oder einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber abschließen. Dies hindert ihn nicht an der Fortsetzung des Prozesses.

Der Arbeitnehmer kann während des Kündigungsrechtsstreites bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites die Weiterbeschäftigung bei unveränderten Arbeitsbedingungen verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 BetrVG widersprochen hat (siehe Anhörung des Betriebsrats). Darüber hinaus hat der gekündigte Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus (oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus) bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses immer dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist (z. B. bei Nichtanhörung des Betriebsrats) oder wenn die Kündigung nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Nach dem gewonnenen Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt für die Zeit seines Ausscheidens aus dem Betrieb aufgrund der vom Gericht für unwirksam erklärten Kündigung bis zum Wiedereintritt in den Betrieb. Allerdings sind die Einkünfte, die er in der Zeit bis zur Urteilsverkündung erzielt hat, auf den entgangenen Verdienst anzurechnen. Das sind

- Einkünfte aus anderer, neuer Arbeit,
- Einkünfte, die er hätte haben können, wenn er neue, zumutbare Arbeit angenommen hätte (er hat eine neue Arbeit „böswillig“ abgelehnt),
- Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe. Diese Beträge hat der Arbeitgeber an die Stelle zurückzuzahlen, die sie gezahlt hat.

Abfindung

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung erhalten:

- Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen. Die Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Dieser Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

- Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Kündigungsschutzgesetz

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn

- er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat und
- das Gericht festgestellt hat, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt ist und
- das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar bzw. eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist.

Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist stets anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt wäre. Aber auch Gründe, die für eine fristlose Kündigung nicht ausreichen, können die Fortsetzung unzumutbar machen. Zu denken ist etwa an Fälle, in denen als Kündigungsgründe unzutreffende ehrverletzende Behauptungen über den Arbeitnehmer leichtfertig genannt worden sind oder das Vertrauensverhältnis im Verlaufe des Prozesses ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers zerrüttet worden ist.

Auch der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen das Recht, auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu bestehen – wenn aus betrieblichen Gründen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein dürfte. Er hat dies ausführlich zu begründen. Im Falle der Entlassung eines leitenden Angestellten (Geschäftsführer, Betriebsleiter u. ä.) bedarf der Auflösungsantrag des Arbeitgebers keiner Begründung.

Die Höhe der Abfindung kann bis zu 12 Monatsgehältern betragen.

Ausnahmen:

- der Arbeitnehmer ist 50 Jahre oder älter und war mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt – dann kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdienste betragen,
- der Arbeitnehmer ist 55 Jahre oder älter und sein Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre – dann kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdienste betragen.

Ein Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Lebensalter erreicht hat, ab dem er die Regelaltersrente beziehen kann.

Vereinbarte Abfindungszahlung

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Entlassungsabfindung kann sich auch aus einem Tarifvertrag, einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich) ergeben.

Besteuerung von Abfindungen und Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld

Abfindungen wegen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die seit dem 1. Januar 2008 ausgezahlt werden, sind in voller Höhe steuerpflichtig. Die Abfindung kann jedoch nach § 34 Absatz 1 Einkommensteuergesetz ermäßigt besteuert werden (Abmilderung der Progressionswirkung durch eine sog. Fünftel-Regelung, d. h. rechnerische Verteilung des steuerpflichtigen Abfindungsbetrages auf 5 Jahre, wenn eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt).

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn der Arbeitslose wegen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und außerdem das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, ohne dass die Frist eingehalten wurde, die – im Regelfall – der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entspricht.

Durch das Ruhen des Anspruchs wird der Zahlungsbeginn des Arbeitslosengeldes hinausgeschoben. Die Anspruchsdauer wird hierdurch nicht gekürzt.

Solange der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, werden durch die Bundesagentur für Arbeit keine Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung entrichtet.

Der Ruhenszeitraum beginnt am Kalendertag nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Er endet spätestens an dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn es unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden wäre.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht längstens für die Dauer eines Jahres. Der Ruhenszeitraum kann sich auf Grund gesetzlicher Freibeträge je nach Alter des Arbeitnehmers sowie der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen verkürzen.

Kündigungsschutz bei Änderungskündigung

Das Kündigungsschutzgesetz gilt auch bei Änderungskündigungen. Allerdings sollte der Arbeitnehmer das Arbeitgeberangebot für die geänderten Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. In diesem Fall riskiert er nicht den Verlust des Arbeitsplatzes, wenn die Klage auf Feststellung, dass die Ände-

rung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin hinaus unverändert fortbesteht, vom Arbeitsgericht als unbegründet abgewiesen wird. Ist seine Klage begründet, gelten die ursprünglichen Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber hat entsprechende Nachzahlungen zu leisten.

Das Gebot der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung gilt auch für die Änderungskündigung.

Besonderer Kündigungsschutz bestimmter Arbeitnehmergruppen

Für Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind, besteht besonderer Kündigungsschutz. Er besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz.

Besonders geschützt sind insbesondere

- Arbeitnehmer während des Freiwilligen Wehrdienstes oder einer Reservistendienstleistung (bei freiwilligen Übungen nur bis zur Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr) oder einer bis zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit (§§ 2, 10, 16, 16a Arbeitsplatzschutzgesetz),
- Arbeitnehmer während einer Eignungsübung (§ 2 Eignungsübungsgesetz).

Diesen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht kündigen:

- Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 17 Mutterschutzgesetz),
- Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen (§ 18 Absatz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),

- Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber bis zu 30 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten (§ 18 Absatz 2 Nr. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),
- Arbeitnehmer, die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bis zu 30 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes haben (§ 18 Absatz 2 Nr. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),
- schwerbehinderte Menschen (§ 168 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX),
- Beschäftigte, die wegen häuslicher Pflege eines nahen Angehörigen kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert sind oder Pflegezeit oder Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder nach dem Pflegezeitgesetz oder zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase in Anspruch nehmen (§ 5 Pflegezeitgesetz),
- Beschäftigte, die Familienpflegezeit oder Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen (§ 2 Absatz 3 Familienpflegezeitgesetz i.V.m. § 5 Pflegezeitgesetz).

Gegenüber diesen Personen besteht Kündigungsverbot oder der Arbeitgeber darf nur ausnahmsweise und nach Einholung der vorherigen Zustimmung einer staatlichen Behörde kündigen.

Besonderen Kündigungsschutz haben auch Mitglieder des Betriebsrats, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wahlvorstands und Wahlbewerber. Ihnen darf nicht ordentlich gekündigt werden, die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

Massenentlassungsschutz

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern sind Entlassungen von mehr als fünf Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen gegenüber der Agentur für Arbeit vor Ausspruch der Kündigung anzuzeigen. Es gilt dann eine Entlassungssperre von einem Monat. In dieser Zeit soll die Agentur für Arbeit versuchen, Lösungen für die durch die Massenentlassung aufgeworfenen Probleme zu finden. Die Agentur für Arbeit kann die Entlassungssperre aufheben oder um einen Monat verlängern.

Dieser Schutz geht über den allgemeinen Kündigungsschutz hinaus. Der Massenentlassungsschutz gilt nicht für Saison- und Kampagne-Betriebe, wenn die Entlassung durch diese Eigenart der Betriebe bedingt ist.

Pflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis hat mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit zu enthalten (einfaches Zeugnis). Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber auch Angaben über Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis macht (qualifiziertes Zeugnis). Bei der Erteilung des Zeugnisses muss der Arbeitgeber die Grundsätze berücksichtigen, die vom Bundesarbeitsgericht entwickelt worden sind.

Danach sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Die äußere Form darf nicht den Eindruck erwecken, der Arbeitgeber distanzieren sich vom Wortlaut seiner Erklärung.

- Das Zeugnis muss wahr sein. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung ausschlaggebend sind.
- Es muss von verständigem Wohlwollen getragen sein und darf das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig behindern.

Enthält ein Zeugnis falsche Darstellungen oder unrichtige Behauptungen, kann der Arbeitnehmer die Ausstellung eines neuen Zeugnisses verlangen. Eine schlichte Korrektur ist nicht ausreichend. Notfalls kann ein Zeugnis im arbeitsgerichtlichen Verfahren überprüft werden. Die Arbeitsgerichte sind befugt, das Zeugnis unter Umständen selbst neu zu formulieren.

Auskunft über Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist gegenüber einem neuen Arbeitgeber nicht verpflichtet, Auskünfte über Arbeitnehmer zu erteilen. Ohne Wissen und Zustimmung des Arbeitnehmers darf er Auskunft im Interesse des Arbeitnehmers geben, soweit Vorschriften des Datenschutzes nicht entgegenstehen. Auf Verlangen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Kenntnis über die Auskünfte geben.

Ausfüllen und Herausgabe der Arbeitspapiere

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere aushändigen (insbesondere Zeugnis, Urlaubsbescheinigung). Schuldhaft verspätete Rückgabe oder falsches Ausfüllen der Arbeitspapiere führen zum Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers.

Bürgertelefon

**Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten**



Rente:	030 221 911 001
Unfallversicherung/Ehrenamt:	030 221 911 002
Arbeitsmarktpolitik und -förderung:	030 221 911 003
Arbeitsrecht:	030 221 911 004
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	030 221 911 005
Infos für behinderte Menschen:	030 221 911 006
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	030 221 911 007
Informationen zum Mindestlohn:	030 60 28 00 28

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Fax: 030 221 911 017

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring,
Bürgerservice
53107 Bonn



Stand: Juli 2022

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 711

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09

18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: <http://www.bmas.de/broschüren>



Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Fotos: ©iStockphoto.com (Titelbild: jacoblund,

Seite 5/36: Jacob Wackerhausen, Seite 12: peepo, Seite 72: pixelfit)

Seite 24: (Model)Foto: Colourbox.de

Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.