Arbeitsrecht

Es handelt sich hier um eine grobe Übersicht, welche weder den Anspruch erhebt, abschließend bzw. vollständig zu sein, noch wissenschaftlichen Ansprüchen gerecht werden soll. In keinem Fall kann sie eine Betrachtung des Einzelfalls ersetzen.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht wird grob in zwei Bereiche untergliedert, nämlich das kollektive Arbeitsrecht und das Individualarbeitsrecht.

1. Kollektivrecht

Das kollektive Arbeitsrecht besteht im Wesentlichen aus dem Tarifrecht und dem Betriebsverfassungsrecht.

1. Tarifrecht

Das Tarifrecht regelt das Rechtsverhältnis zwischen den Tarifparteien, d.h. für das Arbeitnehmerlager den Gewerkschaften auf der einen und den Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgebern auf der anderen Seite. Unsere Rechtsordnung sieht vor, dass die Tarifparteien im Rahmen ihrer Tarifautonomie berechtigt sind, in Tarifverträgen verbindliche Regeln zu schaffen. Tarifverträge weisen stets einen schuldrechtlichen und einen normativen Teil auf. Der schuldrechtliche Teil befasst sich mit dem Rechtsverhältnis zwischen den Tarifparteien, z.B. regelt er die Geltungsdauer eines Tarifvertrags. Der normative Teil erlangt – wie der Begriff schon nahe legt – Gesetzesrang und regelt die Arbeits- bzw. Arbeitsvertragsbedingungen der Tarifgebundenen, d.h. er kommt im Individualarbeitsrecht zur Anwendung wie von einem Parlament verabschiedete Gesetze. Tarifverträge unterliegen dem entsprechend nur stark eingeschränkt der gerichtlichen Kontrolle.

2. Betriebsverfassungsrecht

Das Betriebsverfassungsrecht regelt das Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien, namentlich dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Bei Arbeitgebern mit mehreren Betriebsstätten besteht zudem die Möglichkeit, zur Bildung eines Gesamtbetriebsrates, um einheitliche Bedingungen in den Betrieben zu gewährleisten. Entsprechendes gilt für den Konzernbetriebsrat auf Konzernebene.

Wesentliche Rechtsgrundlage des Betriebsverfassungsrechts ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dort wird geregelt,

- unter welchen Voraussetzungen ein Betriebsrat gegründet werden kann
- wie ein Betriebsrat gegründet werden kann
- wer aktiv und passiv an der Wahl teilnehmen kann
- wie die Wahl durchzuführen ist
- aus wie vielen Mitgliedern das jeweilige Gremium bestehen soll
- wie die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erfolgen soll

- wann durch wen Betriebsversammlungen einzuberufen sind oder einberufen werden können sowie wer daran teilnehmen darf
- wie die Willensbildung innerhalb des Betriebsrates erfolgen soll
- für welche Belange die Betriebsparteien zuständig sind
- welche Mitbestimmungsrechte dem Betriebsrat zukommen. Diese sind bezogen auf den jeweiligen Gegenstand unterschiedlich stark ausgeprägt
    - Anhörungsrecht bzw. Informationsanspruch
    - Initiativrecht
    - Recht auf Verhandlungen
    - Zustimmungserfordernis
- welche rechtlichen Mittel den Betriebsparteien bei Verstößen der anderen Seite gegen ihre Pflichten aus dem Betriebsverfassungsrecht zur Verfügung stehen

1. Individualarbeitsrecht

Abfindung

Ein Abfindungsanspruch eines ausscheidenden Arbeitnehmers entsteht nur aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung. Dabei kommen zum einen eine außergerichtliche oder eine gerichtliche Einigung zwischen den Parteien in Frage. Zum anderen kann so ein Anspruch auf einem zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelten Sozialplan mit Interessenausgleich im Rahmen einer früheren Massenentlassung beruhen. Einen gesetzlichen Abfindungsanspruch gibt es jedoch nicht. Der gemeinsame Wunsch, sich zu einigen, reift häufig erst im Rahmen einer Kündigungsschutzklage.

Abmahnung

Die Abmahnung dient in erster Linie dazu, der abzumahnenden Vertragspartei einen Verstoß gegen ihre Pflichten vor Augen zu führen und Gelegenheit zu geben, sich künftig vertragskonform zu verhalten. In zweiter Linie ist eine einschlägige Abmahnung im Regelfall Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber.

Durch die Abmahnung wird der dort beanstandete Gegenstand „verbraucht“, d.h. er kann nicht noch einmal für eine spätere Kündigung als Grund herangezogen werden.

Abrechnung

Mit dem Anspruch auf Vergütung des Arbeitnehmers geht der Anspruch auf Abrechnung einher, damit die Höhe der Vergütung bzw. etwaige Abzüge nachvollziehbar sind. Ein selbständig durchsetzbarer Abrechnungsanspruch entsteht erst, wenn ohne Abrechnung gezahlt wird.

Änderungskündigung (**Achtung! Wenn gegen die Kündigung etwas unternommen werden soll, müssen Sie die Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung einhalten. Nur in absoluten Ausnahmefällen hat eine spätere Klage noch Erfolgsaussichten.**)

Das Arbeitsverhältnis wird vom Verhältnismäßigkeitsprinzip beherrscht, d.h. die Parteien sind gehalten, stets das zunächst mildeste Mittel zum Einsatz zu bringen, um ihre berechtigten Interessen durchzusetzen. Für den Fall, dass eine Partei, meistens der Arbeitgeber die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses ändern möchte, ist sie gehalten, zunächst den Dialog zum Vertragspartner zu suchen. Bleibt dies ohne Erfolg, kann

er eine Änderungskündigung aussprechen, d.h. das ursprüngliche Arbeitsverhältnis kündigen und gleichzeitig ein neues anbieten. Der Gekündigte hat drei Reaktionsmöglichkeiten:

- unbedingte Annahme
- unbedingte Ablehnung
- Annahme unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung

Die Ablehnung führt dazu, dass aus der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung wird. Diese kann innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung gerichtlich überprüft werden. Das mit der Klage abgelehnte Änderungsangebot ist dann aber nicht mehr bindend, d.h. es geht nur noch darum, ob der kündigenden Partei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den alten Bedingungen weiterhin zumutbar war.

Bei der Annahme unter Vorbehalt besteht die Möglichkeit, gerichtlich feststellen zu lassen, ob das Änderungsbegehren sozial gerechtfertigt bzw. rechtmäßig war, ohne das Vertragsverhältnis in seinem Bestand zu gefährden.

Anfechtung

Jede auf den Abschluss eines Rechtsgeschäfts gerichtete Willenserklärung kann bei Vorliegen entsprechender Gründe wie z.B. einer arglistigen Täuschung oder einer Drohung gegenüber dem Erklärungsempfänger angefochten werden. Wird die Anfechtung wirksam erklärt, bewirkt das grundsätzlich, dass die Erklärung als von Anfang an als nicht abgegeben gilt. Eine Ausnahme bildet die Anfechtung der auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichteten Erklärung. Eine solche Anfechtung wirkt erst ab Abgabe der Erklärung. Daneben ist die Anfechtung von Aufhebungsverträgen ein in der Praxis häufig zu findender Fall.

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind abhängig Beschäftigte, welche gegenüber dem Arbeitgeber weisungsgebunden und in dessen Betrieb eingegliedert sind. Abgrenzungsschwierigkeiten treten häufig bei der Abgrenzung zu freien Mitarbeitern und im Rahmen von Werkverträgen tätigen auf.

Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Arbeitnehmerüberlassung geht es darum, dass der Verleiher, bei dem ein Arbeitnehmer angestellt ist, dem Entleiher diesen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, damit dieser für ihn arbeiten kann. Eine Gewinnerzielungsabsicht des Verleihers ist dafür nicht mehr Voraussetzung. Der Verleiher bedarf dafür einer Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit. Ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Arbeitnehmer unwirksam, insbesondere wegen der fehlenden Erlaubnis, entsteht automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiher. Das Gesetz sieht zum einen ein paar Ausnahmen vor. Zum anderen zeigt es die Bestrebung, zwischen entliehenen Arbeitnehmern und der Stammbelegschaft des entleihenden Betriebs eine Gleichbehandlung zu erreichen. Bei der Durchsetzung solcher Ansprüche sind stets auch die einschlägigen Tarifverträge mit einzubeziehen.

Arbeitsbescheinigung

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer gegen den ehemaligen Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass dieser ein von der Bundesanstalt für Arbeit übersandtes Formular („Arbeitsbescheinigung“) korrekt ausfüllt, um der Behörde die Entscheidungsgrundlage für etwaige Leistungen an den ehemaligen Arbeitnehmer zu liefern. Auch dieser Anspruch ist gerichtlich durchsetzbar.

Arbeitspapiere

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen. Neben der Arbeitsbescheinigung zählen dazu insbesondere auch der Sozialversicherungsausweis und die anderen dem Arbeitgeber bei Eintritt überlassenen Urkunden sowie auf Verlangen ein Zeugnis.

Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit wird durch zahlreiche gesetzliche Bestimmungen geregelt. Die Gewährleitung der Arbeitssicherheit ist primär Aufgabe des Arbeitgebers, kann aber delegiert werden, insbesondere an einen Sicherheitsbeauftragten. Der erste Schritt zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten ist die Erstellung einer Gefährdungsanalyse, die es erst ermöglicht, etwaige Maßnahmen zur Förderung der Arbeitssicherheit einzuleiten. Den Arbeitnehmer treffen dabei Mitwirkungspflichten. Kommt eine der beiden Seiten ihren Verpflichtungen nicht nach, ist im Zusammenhang mit der Ergreifung von Gegenmaßnahmen unbedingt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten.

Arbeitsvertrag

Die rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet der Arbeitsvertrag. Er regelt Leistung und Gegenleistung sowie die Arbeitsbedingungen. Da ein mündlicher Arbeitsvertrag zwar rechtswirksam ist, jedoch zu Beweisschwierigkeiten führen kann, ist die Dokumentation der vereinbarten Vertragsbedingungen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag dringend zu empfehlen.

Arbeitszeitgesetz

Die maximal zulässige Arbeitszeit für Arbeitnehmer und die minimal einzuhaltenden Ruhezeiten zwischen zwei Schichten sind gesetzlich durch das Arbeitszeitgesetz geregelt. Dort sind zum einen auch generelle Ausnahmen für kurzfristige Überschreitungen geregelt und zum anderen auch spezielle Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen.

Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag regelt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die einvernehmliche Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses und deren Bedingungen. Vor den Arbeitsgerichten treten Aufhebungsverträge gelegentlich im Zusammenhang mit ihrer Anfechtung durch den Arbeitnehmer bzw. mit der Feststellung ihrer Unwirksamkeit in Erscheinung, insbesondere wenn der Arbeitgeber unzulässigen Druck ausgeübt oder über maßgebliche Umstände getäuscht hat. Problematisch sind Aufhebungsverträge in der Regel dann, wenn danach staatliche Leistungen beantragt werden, denn bei einer eigenverantwortlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Leistungssperre der Regelfall. Bei einem sich direkt daran anschließenden neuen Arbeitsverhältnis bzw. wenn keine Leistungen beantragt werden sollen, ist der Aufhebungsvertrag sozialversicherungsrechtlich unproblematisch. Ansonsten sollte vor Abschluss eines solchen Vertrags kompetenter rechtlicher Rat eingeholt werden.

Ausschlussfrist (**Achtung! Diese Vertragsklausel sollten Sie unbedingt kennen und beachten.**)

In Einzelarbeits- und Tarifverträgen finden sich häufig Ausschluss- oder Verfallklauseln. Diese regeln, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer dort festgelegten Frist schriftlich geltend gemacht werden. Bei Einzelarbeitsverträgen muss die Frist nach der Rechtsprechung mindestens drei Monate ab Fälligkeit betragen. Für Tarifverträge gilt diese Beschränkung nicht. Bei einer zweistufigen Klausel wird dann noch geregelt, innerhalb welcher Frist geklagt werden muss, nach dem entweder eine Ablehnung oder gar keine Reaktion erfolgt ist. Ist eine Ausschlussklausel auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar, sollte diese

unbedingt beachtet werden, es sei denn, ihre Unwirksamkeit ist bekannt. Aufgrund der Komplexität des Themas wird eine entsprechende Beurteilung ohne eine kompetente Rechtsberatung in der Regel nicht möglich sein.

Auszubildende

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer, d.h. sie schulden keine Arbeitsleistung sondern ihre Ausbildungsbereitschaft.

Beendigungskündigung (**Achtung! Wenn gegen die Kündigung etwas unternommen werden soll, müssen Sie die Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung einhalten. Nur in absoluten Ausnahmefällen hat eine spätere Klage noch Erfolgsaussichten.**)

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff „Kündigung“ synonym für die „Beendigungskündigung“ verwandt. Von der Beendigungskündigung ist grundsätzlich nur in Abgrenzung zur Änderungskündigung die Rede.

Befristung

Neben dem seitens des Gesetzgebers als Regelfall betrachteten unbefristeten Arbeitsverhältnis besteht die Möglichkeit der Befristung. Dabei wird unterschieden zwischen der sachgrundlosen Befristung und derjenigen mit Sachgrund. Die sachgrundlose Befristung unterliegt mehreren Beschränkungen, insbesondere hinsichtlich ihrer Maximaldauer als auch bezüglich möglicher Verlängerungen. Weitergehende inhaltliche Änderungen bedürfen dabei immer besonderer Beachtung. Sachgründe für eine Befristung sind insbesondere die Vertretung wegen Krankheit oder Schwangerschaft, ein Projektbezug oder ein sonstiger nur vorübergehender betrieblicher Bedarf wie beispielsweise die Saisonarbeit, der unmittelbare Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, die Erprobung des Arbeitnehmers, haushaltsrechtliche Gründe, ein gerichtlicher Vergleich sowie die Eigenart der Arbeitsleistung (z.B. künstlerische Berufe) und in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. begrenzte Aufenthaltserlaubnis). Reihen sich mehrere Sachgrundbefristungen aneinander, sind mit jedem Mal höhere Maßstäbe bei der rechtlichen Überprüfung des Grundes anzulegen. Gegen eine unrechtmäßige Befristung kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach der Beendigung gerichtlich vorgehen, wobei aber immer nur die letzte Befristung auf dem Prüfstand steht. Die Rechtsfolge einer zu Unrecht erfolgten Befristung ist das automatische Zustandekommen eines unbefristeten Vertrags.

Betrieb

Als Betrieb bezeichnet man die Arbeitsstätte inklusive Inventar und Belegschaft. Welche Faktoren dabei eine Rolle spielen, hängt davon ab, wie stark sie das Gefüge prägen. Zum Beispiel haben in einem Industriebetrieb die dort eingesetzten Maschinen ein anderes Gewicht als diejenigen in einer Buchhandlung.

Betriebsrat

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber, mit welchem er vertrauensvoll zusammenarbeiten soll. Diese Beziehung wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

Elternzeit

Eltern haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf Elternzeit. Diese ist spätestens sieben Wochen vorher zu beantragen. Unbedingt ist dabei anzugeben, für welche Zeiten innerhalb der ersten zwei Lebensjahre des Kindes die Elternzeit genommen wird. Ein drittes Jahr ist optional und kann unter

Umständen auch später, z.B. zur Einschulung, genommen werden. Auch der Antrag kann erst später genommen werden. Gleichzeitig kann Teilzeit während der Elternzeit beantragt werden, wobei anzugeben ist, wann in welchem Umfang gearbeitet werden soll. Eine Teilzeittätigkeit kann während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden, wenn dem keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Der Umfang der Teilzeittätigkeit darf 30 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Entfristung/Entfristungsklage (**Achtung! Wenn gegen die Befristung etwas unternommen werden soll, müssen Sie die Frist von drei Wochen ab dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses einhalten. Nur in absoluten Ausnahmefällen hat eine spätere Klage noch Erfolgsaussichten.**)

Hält ein Arbeitnehmer die (aktuelle) Befristung seines Arbeitsvertrags für unzulässig kann er innerhalb von drei Wochen ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses im Wege einer Entfristungsklage die Entfristung des Arbeitsverhältnisses bzw. die gerichtliche Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durchsetzen.

Freistellung

Die Freistellung bedeutet den Verzicht des Arbeitgebers auf die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung. Häufig ist sie verbunden mit der Anrechnung (noch) vorhandenen Urlaubs. Die Freistellung bedarf einer rechtlichen Grundlage. Diese kann zum einen in einer Regelung im Arbeitsvertrag oder im einschlägigen Tarifvertrag bestehen. Zum anderen kann auch ein das Interesse des Arbeitnehmers, seine Tätigkeit weiter auszuüben, überwiegendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers dazu dienen.

Kleinbetrieb

Als Kleinbetrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes versteht man Betriebe, welche regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer oder fünf vor dem Jahre 2004 eingestellte und danach durchgehend dort beschäftigte Arbeitnehmer beschäftigen. Teilzeitkräfte werden abhängig von ihrer Arbeitszeit voll oder nur anteilig gezählt. In Kleinbetrieben findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung.

Kündigung (**Achtung! Wenn gegen die Kündigung etwas unternommen werden soll, müssen Sie die Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung einhalten. Nur in absoluten Ausnahmefällen hat eine spätere Klage noch Erfolgsaussichten.**)

Die Kündigung ist der klassische Weg, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Dabei wird unterschieden zwischen der ordentlichen bzw. fristgerechten und der außerordentlichen bzw. fristlosen Kündigung. Für eine fristlose Kündigung bedarf es immer eines wichtigen Grundes, welcher es der kündigenden Partei unzumutbar macht das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und sei es auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Die Voraussetzungen der ordentlichen Kündigung finden Sie unter Kündigungsschutz (Link).

Kündigungsschutz (**Achtung! Wenn gegen die Kündigung etwas unternommen werden soll, müssen Sie die Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung einhalten. Nur in absoluten Ausnahmefällen hat eine spätere Klage noch Erfolgsaussichten.**)

Außer in Kleinbetrieben wird der Kündigungsschutz nach einer Wartezeit von sechs Monaten durch das Kündigungsschutzgesetz geregelt. Insbesondere setzt es einen der dort aufgeführten Kündigungsgründe voraus, nämlich einen personenbedingen (in der Person des Arbeitnehmers liegenden, wobei dies zumeist lang andauernde oder regelmäßig auftretende Krankheiten sind, aufgrund derer der Arbeitgeber annehmen darf, dass entsprechende Ausfälle auch in Zukunft zu erwarten sind), verhaltensbedingten (welcher

grundsätzlich zumindest eine vorherige einschlägige Abmahnung voraussetzt, es sei denn es handelt sich um eine derart schwere Pflichtverletzung, dass es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, es zunächst bei einer Abmahnung zu belassen) oder betriebsbedingten (was den Wegfall einer Stelle bedeutet, aufgrund dessen der betroffene Arbeitnehmer als am wenigsten schutzwürdige Person zu entlassen war. Als Kriterien sind dabei das Lebensalter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Unterhaltsverpflichtungen und eine etwaige Schwerbehinderung zu berücksichtigen.) Grund. Im Rahmen der Sozialauswahl hat der Arbeitgeber zwischen seinen eigenen Interessen und denjenigen des Arbeitnehmers abzuwägen.

In Kleinbetrieben kann sich der Arbeitnehmer lediglich auf außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes bzw. im allgemeinen Zivilrecht angesiedelte Unwirksamkeitsgründe wie etwa die Sittenwidrigkeit oder einen Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben berufen. Hier reicht jeder nachvollziehbare Kündigungsgrund zur Rechtsfertigung aus.

Mindestlohn

Aus sozialen Gesichtspunkten hat der Gesetzgeber sich dazu entschieden, einen gesetzlichen Mindestlohn festzulegen, wobei tarifvertragliche Ausnahmen zugelassen werden. Dessen Höhe wird im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen an die allgemeine Entwicklung der Löhne angepasst. Da im Arbeitsverhältnis häufig Ausschlussfristen greifen, kommt einer Regelung zum Mindestlohn große Bedeutung zu, welche bestimmt, dass dieser von diesen Ausschlussfristen nicht erfasst wird und damit nur die Verjährung der Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen entgegen stehen kann.

Schwerbehinderung

Schwerbehinderte genießen den besonderen Schutz des Gesetzgebers. Dies zeigt sich insbesondere beim Sonderkündigungsschutz, welcher vor dem Ausspruch einer Kündigung zwingend ein behördliches Verfahren vorsieht, bei dem zu prüfen ist, ob die Kündigung aufgrund der Schwerbehinderung ausgesprochen wurde. Als schwerbehindert in diesem Sinne gilt, wer einen Behinderungsgrad von mindestens 50 aufweist oder einen Grad von 30 verbunden mit einer Gleichstellung. Zudem haben Schwerbehinderte einen Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr. Weiterhin werden die betrieblichen Belange von Schwerbehinderten durch die Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen.

Sicherheitsbeauftragter

Grundsätzlich obliegt die Wahrung der Arbeitssicherheit dem Arbeitgeber. Diese Aufgabe kann er auf den Sicherheitsbeauftragten übertragen.

Tarifvertrag

Arbeitsverhältnisse werden durch Arbeitsverträge geregelt. Daneben sind häufig auch die Bestimmungen eines Tarifvertrags bzw. aus mehreren Einzelverträgen bestehenden Tarifvertragswerks auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. Dies kann darauf beruhen, dass beide Vertragsparteien per se tarifgebunden sind, d.h. der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei oder Mitglied eines Arbeitgeberverbands und der Arbeitnehmer als Gewerkschaftsmitglied. Es besteht daneben auch die Möglichkeit, durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag die Geltung eines Tarifvertrags zu vereinbaren. Ferner kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für eine Branche für allgemeingültig, d.h. als für alle Arbeitsverhältnisse anwendbar erklären.

Teilzeit

Neben der Vollzeitbeschäftigung, welche dem Gesetzgeber als Leitbild dient, existieren zahlreiche Teilzeitarbeitsverhältnisse, sei es voll sozialversicherungspflichtig oder in geringfügigem Umfang oder in

der sich dazwischen befindenden Gleitzone. Teilzeitarbeitnehmer sollen nach dem Willen des Gesetzgebers gegenüber Vollzeitkräften keine Nachteile haben und dürfen ohne sachlichen Grund nicht schlechter behandelt werden als diese. In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern besteht ein Anspruch auf Teilzeit bzw. Verringerung der Arbeitszeit, sofern dem nicht betriebliche Belange entgegenstehen.

Überstunden

Arbeitet der Arbeitnehmer mehr als vertraglich geschuldet entstehen Überstunden, welche entweder zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen sind. Eine Verpflichtung zum Freizeitausgleich ergibt sich bestimmten Konstellationen aus dem Arbeitszeitgesetz, insbesondere wenn täglich mehr als acht Stunden gearbeitet wurde, oder Tarifverträgen. Durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag kann auch die eine der beiden kompensationsformen festgelegt werden. Überstunden sind aber nur dann vergütungs- bzw. ausgleichspflichtig, wenn sie durch den Arbeitgeber angeordnet wurden oder dringend erforderlich waren. Dies ist jeweils ebenso vom Arbeitnehmer zu beweisen wie die Anzahl der geltend gemachten Überstunden. Daher ist eine Dokumentation der Arbeitszeit bzw. etwaiger daraus hervorgehender Überstunden durch den Arbeitnehmer anzuraten.

Urlaub

Urlaub ist die der Erholung dienende Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bei fortlaufender Bezahlung. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt jährlich 24 Werktage (Sechstagewoche) bzw. 20 Arbeitstage (Fünftagewoche) bzw. vier Wochen. Darauf kann auch nicht im Voraus verzichtet werden. Existieren keine Sondervereinbarungen ist darüber hinausgehender arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Urlaub rechtlich so zu behandeln wie der Mindesturlaub. Grundsätzlich ist Urlaub vom Arbeitnehmer zu beantragen und muss vom Arbeitgeber gewährt werden, wenn dem keine betrieblichen Belange oder vorrangige Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Gewährt der Arbeitgeber den Urlaub nicht und der Arbeitnehmer hält dies für unberechtigt, ist er gehalten seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Eine Selbstbeurlaubung ist ein absoluter Grund für eine sofortige fristlose Kündigung. Ausnahmsweise ist der Arbeitgeber berechtigt, Urlaub einseitig anzuordnen, nämlich dann, wenn er seinen Betrieb wegen Betriebsferien schließt.

Ein einmal genehmigter Urlaub kann grundsätzlich nicht widerrufen werden. Dies ist nur im äußersten Notfall bzw. in einer die Existenz des Unternehmens gefährdenden Situation möglich. Gleichwohl ist dem Arbeitnehmer bei einem aus seiner Sicht zu Unrecht erklärten Widerruf anzuraten, diesen nicht einfach zu ignorieren sondern sich gerichtlich abzusichern, ggf. durch eine einstweilige Verfügung.

Der Arbeitgeber ist gehalten, den Arbeitnehmer ggf. daran zu erinnern Urlaub zu nehmen, wenn er dies nicht rechtzeitig vor dem Ablauf des Urlaubsjahrs geschieht. Grundsätzlich verfällt der Urlaubsanspruch am Jahresende, es sei denn, der Arbeitnehmer war daran gehindert, Urlaub zu nehmen. In diesem Fall ist er bis zum 31.03. des Folgejahres zu nehmen. Danach verfällt er, wenn es keine anders lautende Vereinbarung gibt oder ein Hinderungsgrund wie z.B. eine anhaltende Arbeitsunfähigkeit bestand.

Die gesetzlichen Urlaubsregeln gelten für alle Arbeitsverhältnisse, auch für solche mit geringfügig Beschäftigten.

Urlaubsabgeltung

Urlaub ist grundsätzlich in natura zu gewähren. Die einzige zulässige Ausnahme liegt dann vor, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte. Dann ist eine Abgeltung bzw. Auszahlung erlaubt. Ansonsten befreit eine Abgeltung den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht den Urlaub zu gewähren.

Verfallklausel (**Achtung! Diese Vertragsklausel sollten Sie unbedingt kennen und beachten.**)

Siehe hierzu Ausschlussfrist. (Link)

Vollzeit

Das Vollzeitarbeitsverhältnis wird durch den Gesetzgeber als Regelfall angesehen. Der Stundenumfang dessen, was Vollzeit bedeutet, variiert und wird entweder durch Tarifvertrag oder die betriebliche Übung bestimmt. Vollzeit wird begrifflich in der Regel in Abgrenzung zur Teilzeit verwandt.

Zeugnis

Der Arbeitnehmer benötigt zur Bewerbung um eine neue Arbeitsstelle ein Zeugnis seines bisherigen bzw. vorherigen Arbeitgebers. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss dieser ihm auf sein Verlangen ein Arbeitszeugnis ausstellen. Ein einfaches Arbeitszeugnis, welches lediglich die ausgeübte Tätigkeit beschreibt, kann jeder Arbeitnehmer verlangen, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, welches sich auf Führung und Leistung erstreckt, nur derjenige, der so lange dort gearbeitet hat, dass eine seriöse Beurteilung möglich ist. Daneben ist auch noch eine Grußformel, welche Dank, Bedauern und Wünsche äußert, üblich, deren Fehlen ein Negativmerkmal darstellt.

Ein Zwischenzeugnis kann der Arbeitnehmer dann verlangen, wenn es dafür einen besonderen Anlass gibt, z.B. nach einer Kündigung, bei einer Umstrukturierung des Betriebs oder Unternehmens, bei einer Um- oder Versetzung auf eine andere Stelle sowie bei einem Wechsel des Vorgesetzten. Anstatt der Grußformel ist hier der Wunsch nach einer auch weiterhin guten Zusammenarbeit üblich, es sei denn, eine Kündigung war Anlass für die Zeugniserteilung.

Die Zeugnissprache ist von Superlativen geprägt. Kritik wird so gut wie nie direkt geäußert. Es gibt jedoch zahlreiche Stilmittel, durch welche diese dem geübten Leser zum Ausdruck gebracht wird. Zunächst einmal positiv klingende Wendungen bekommen dadurch nicht selten eine negative Bedeutung.

Zuständiger Rechtsanwalt für Arbeitsrecht:
Carsten Waschk Fachanwalt für Arbeitsrecht

Urteile zum Arbeitsrecht

Arbeitgeber können Verkäufer nicht ohne weiteres für Ladendiebstähle haftbar machen

Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 24.11.2011, Aktenzeichen 2 Ca 1013/11

Entwenden Dritte Ware aus dem Laden, können Arbeitgeber ihre dort als Verkäufer beschäftigten Arbeitnehmer regelmäßig nicht auf Schadensersatz in Anspruch nehmen. Das gilt zumindest dann, wenn dem Verkäufer allenfalls leichteste Fahrlässigkeit anzulasten ist. Während eines Verkaufsgesprächs waren aus einem Lager im Hinterraum des Ladens mehrere Geräte gestohlen worden. Nach den Grundsätzen der eingeschränkten Haftung von Arbeitnehmern besteht bei diesem Verschuldensgrad keine Ersatzpflicht.

Bei einer anderen Konstellation wären andere Haftungsverteilungen möglich gewesen. Auch spielen unter anderem die Höhe des Schadens und die erzielte Vergütung sowie die Stellung des Arbeitnehmers

innerhalb der Betriebsorganisation unter Umständen eine Rolle. Hier ist eine Einzelfallbetrachtung notwendig.

Anwendbarkeit des KSchG: Zweifel über die Höhe der Zahl der im Betrieb des Arbeitgebers Beschäftigten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers

BAG Urteil vom 26.06.2008, 2 AZR 264/07

Die Hürden für die Rechtmäßigkeit einer Kündigung innerhalb eines Kleinbetriebs (grundsätzlich bis zu zehn Arbeitnehmer – Bis Ende 2003 lag diese Schwelle bei fünf Arbeitnehmern. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es diesbezüglich Bestandsschutz) ist deutlich niedriger als innerhalb eines Betriebs mit mehr als zehn Arbeitnehmern. Will ein Arbeitnehmer im Prozess geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muss er darlegen und beweisen, dass die für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes erforderliche Beschäftigtenzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern erreicht ist. An den diesbezüglichen Tatsachenvortrag des Arbeitnehmers dürfen zwar keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Bleibt aber auch nach der Beweiserhebung unklar, ob die erforderliche Beschäftigtenzahl erreicht ist, so geht dieser Zweifel zu Lasten des Arbeitnehmers.

Wenn Sie die Rechtmäßigkeit Ihrer Kündigung überprüfen wollen, helfen wir Ihnen gern.

1.000 Euro brutto für KFZ-Mechatroniker sind zu wenig

Die Vergütung eines ausgebildeten KFZ-Mechatronikers in Höhe von 1.000,00 Euro brutto monatlich ist sittenwidrig, da sie die ortsübliche Vergütung um mehr als ein Drittel unterschreitet. Maßstab ist die tarifliche Vergütung, sofern der Arbeitgeber keine anderen Anhaltspunkte für die ortsübliche Vergütung darlegt und gegebenenfalls beweist.