## Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B
C D
E F
G H
I J
K L
M N
O P
Q R
S T
U V
W X
Y Z

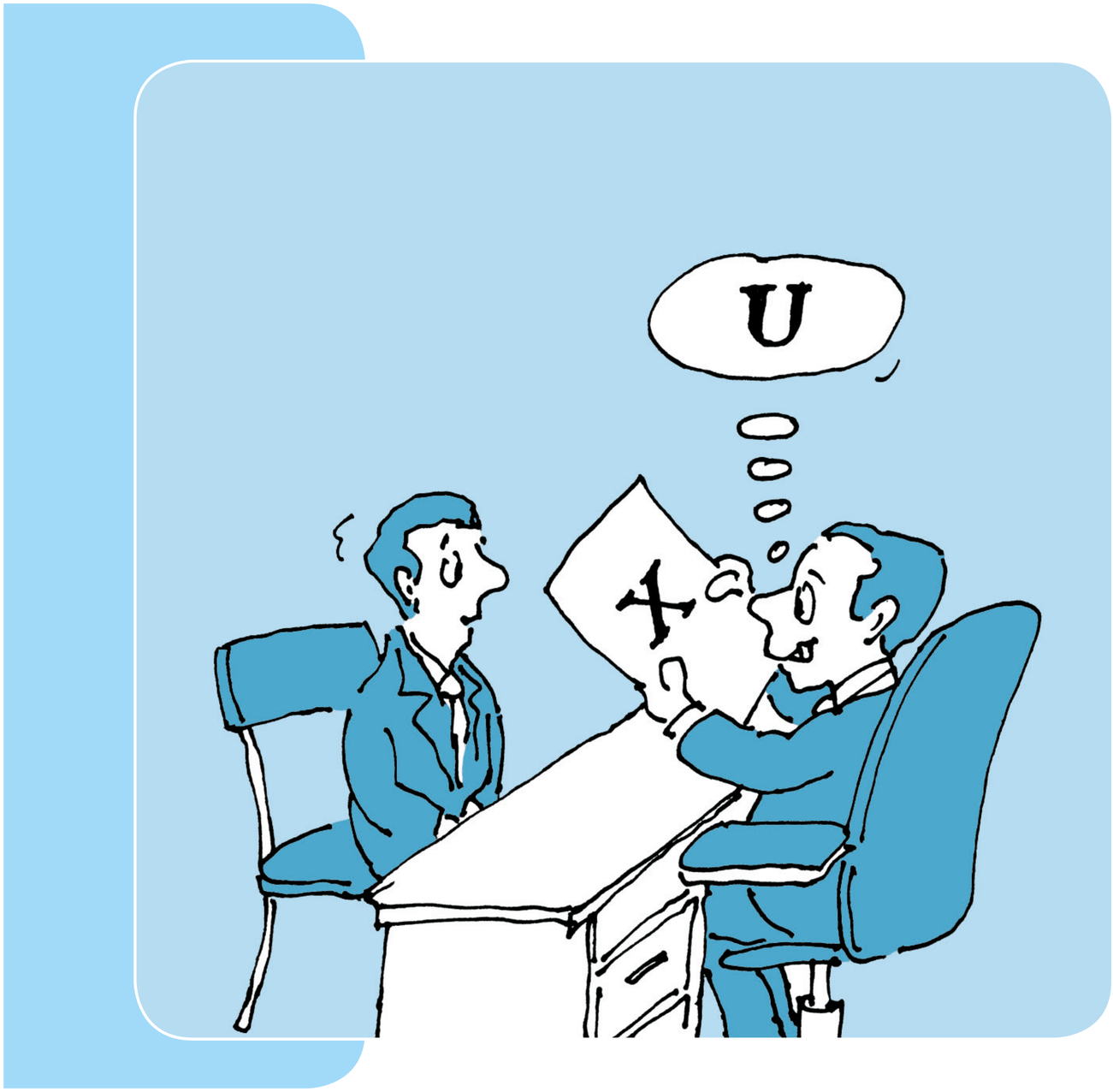


***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


# Arbeitsrecht von A bis Z





Arbeitskammer des Saarlandes
**beraten.bilden.forschen.**

# Arbeitsrecht von A bis Z

## für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

### A wie ...


Abfindung
Abmahnung
Abrufarbeit
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)
Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt
Altersrente
Altersteilzeitarbeit
Änderungsangebot
Änderungskündigung
Änderungsvertrag
Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat
Annahmeverzug
Anrechnung freiwilliger Leistungen
Arbeitsmittel
Arbeitspapiere
Arbeitspflicht
Arbeitsplatzbeschreibung
Arbeitsschutz
Arbeitsunfähigkeit
Arbeitsunfall
Arbeitsverhinderung, kurzfristige
Anzeigepflichten des Arbeitgebers
Anzeigepflichten des Arbeitnehmers
Arbeitgeberhaftung
Arbeitgeberwechsel
Arbeitnehmer
Arbeitnehmerähnliche Personen
Arbeitnehmerentsendung
Arbeitnehmererfindung
Arbeitnehmerhaftung
Arbeitnehmerüberlassung
Arbeitsbefreiung
Arbeitsbereitschaft
Arbeitsentgelt
Arbeitskampf
Arbeitskleidung
Arbeitslosengeld
Arbeitsvertag
Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz
Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeugnis
AT-Angestellte
Aufhebungsvertrag
Aufwendungsersatz
Aufzeichnungspflicht
Ausbildungsverhältnis
Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen
Ausländische Arbeitnehmer
Auslandstätigkeit
Aushilfsarbeitsverhältnis
Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis
Ausschreibung von Arbeitsplätzen
Auswahlrichtlinien nach BetrVG


*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## A wie ...

## Abfindung

Abfindungen sind Leistungen, die der Arbeitnehmer als Ausgleich für die mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundenen Nachteile, insbesondere für den Verlust des Arbeitsplatzes, erhält. Dieser sogenannte sachliche Zusammenhang ist für die Frage der Steuerpflicht der Abfindung von Bedeutung.

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung für einen Arbeitgeber, wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung an Arbeitnehmer zu zahlen. Die Regel ist die Zahlung von Abfindungen allerdings nicht, sondern die Ausnahme, wenn

- im Rahmen eines gerichtlichen Klageverfahrens das Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers trotz Unwirksamkeit der Kündigung feststellt, wird der Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilt (§ 9 Kündigungsschutzgesetz - KSchG). Die Höhe der Abfindung orientiert sich an den Maßstäben des § 10 KSchG, wonach sich in der Praxis die Faustformel „ein halber Bruttomonatsverdienst pro Beschäftigungsjahr“ entwickelt hat. Abfindungen sind in der Summe auf 12 Monatsverdienste begrenzt. Mit Vollendung des 50.Lebnsjahres und bei mindestens fünfzehn Beschäftigungsjahren liegt die Obergrenze bei fünfzehn Monatsverdiensten, mit Vollendung des 55. Lebensjahres und mindestens zwanzig Beschäftigungsjahre liegt die Obergrenze bei 18 Monatsverdiensten (§ 10 Abs. 2 KSchG).
- ein Anspruch auf Grund eines Tarifvertrages besteht.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende ausdrückliche vertragliche Vereinbarung treffen (siehe *Aufhebungsvertrag*).
- ein Anspruch Inhalt eines Sozialplanes bei betrieblichen Veränderungen mit der Folge von Arbeitsplatzabbau ist (siehe *Sozialplan*).
- ein Vergleich (siehe *Vergleich*) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung definiert.
- Bei betriebsbedingten Kündigungen (siehe *Kündigung, betriebsbedingte*) in den Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Kündigungsschreiben unter Hinweis auf dringende betriebliche Kündigungsgründe die Zahlung einer Abfindung anbietet, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb der gesetzlich geforderten Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage (siehe *Kündigungsschutz*) einreicht (§ 1a KSchG).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Abfindungszahlungen sind sozialversicherungsfrei, unterliegen wohl aber der Steuerpflicht nach dem Einkommensteuergesetz (EStG).

Verkürzt und vereinfacht formuliert besteht bei Abfindungszahlungen grundsätzlich nach den Vorschriften des EStG die Möglichkeit, diese nach der sogenannten „Fünftel-Regelung“ vergünstigt zu versteuern (§§ 24, 34 EStG), sofern ein direkter Zusammenhang mit der Abfindungszahlung als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes besteht. Da diese Regelung kompliziert darzustellen ist, empfehlen wir bei Fragen zur Versteuerung von Abfindungen, Rat von Experten einzuholen. Dazu bietet die Arbeitskammer mit ihren Steuerexperten Hilfe an.

Während die arbeitsvertragliche Gestaltung der Zahlung einer Abfindung relativ unproblematisch ist, die steuerrechtliche Besonderheiten dagegen schon genauer zu betrachten sind, können die sozialversicherungsrechtlichen Folgen in Bezug auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld für böse Überraschungen sorgen. Wenn Sie im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung mit Zahlung einer Abfindung begründen, dabei das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Aufhebungsvertrag aber nicht dem Datum entspricht, zu dem Ihnen Ihr Arbeitgeber unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen (siehe *Kündigungsfristen*) frühestens kündigen könnte, ruht der Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld bis zu zwölf Monate (§ 158 SGB - Sozialgesetzbuch - III). Des Weiteren kann es nach § 59 SGB III zu einer Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld kommen, da eine Aufhebungsvereinbarung grundsätzlich als vom Arbeitnehmer schuldhaft herbeigeführte Arbeitslosigkeit gewertet wird (siehe *Arbeitslosengeld*).

## Abmahnung

Soll das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die im Verhalten des Vertragspartners ihren Ursprung haben (siehe *Kündigung, verhaltensbedingt*), gekündigt werden, so verlangt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich zuvor eine Abmahnung des zu Kündigenden. Mit der Abmahnung weist der eine Vertragspartner (in der Regel der Arbeitgeber) den anderen Vertragspartner auf die Verletzung einer vertraglichen Pflicht hin (Hinweisfunktion), erteilt den Hinweis, dass er das vertragswidrige Verhalten nicht duldet (Missbilligungsfunktion) und kündigt für den Wiederholungsfall Konsequenzen (in der Regel die Kündigung) an (Warnfunktion). Abmahnungen müssen die genannten Merkmale zwingend enthalten, um rechtlich als solche zu gelten. Da-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


bei ist es erforderlich, dass alle Elemente der Abmahnung konkret beschrieben werden. Ein allgemeiner Hinweis etwa auf vertragliche Pflichtverletzungen, ohne die Pflichtverletzung genau zu beschreiben, macht die Abmahnung unwirksam.

„Klassische“ Abmahnungsgründe sind z.B.:

- Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 und 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Rauchen, wenn ein betriebliches Rauchverbot existiert oder behördliche Bestimmungen die Handlung in bestimmten Branchen untersagen
- Beleidigung
- Mobbing, im Sinne der Definition der Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG
- Alkohol, bei bestehendem Alkoholverbot und/oder bei konkreten Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis; gilt auch für andere Drogen
- Private Internetnutzung am Arbeitsplatz, bei Verbot bzw. ohne Verbot, wenn dadurch der Betrieb gestört wird (in der Regel mehr als 30 Minuten am Tag)
- Häufige Unpünktlichkeit
- Verstoß gegen Pflicht der Krankmeldung (siehe *Krankheit, Arbeitnehmer*)
- Diebstahl (kann im Einzelfall auch zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung führen – siehe *Kündigung, außerordentliche*)
- Zeitbetrug (rechtfertigt in der Regel eine Kündigung)
- „Low Performance“: wer absichtlich weniger leistet als „der Durchschnitt“, kann abgemahnt werden, sofern ihm ein „Mehrleisten“ möglich ist.

Die Abmahnung bedarf nicht der Schriftform, sollte aber aus Gründen der Beweisführung in einem nachfolgenden Kündigungsschutzverfahren schriftlich abgefasst sein.

Ein Sachverhalt, den der Arbeitgeber zum Anlass für eine Abmahnung genommen hat, rechtfertigt keine Kündigung mehr.

Duldet ein Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum ein vertragswidriges Verhalten ohne arbeitsrechtliche Sanktionen, so ist ihm unter Umständen das Recht zur Abmahnung und sogar zur Kündigung verwehrt.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## A wie ....


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Es existieren keine Vorgaben hinsichtlich einer bestimmten Anzahl von Abmahnungen als Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung. Dies ist abhängig von der Dauer der Beschäftigung und der Schwere der vertraglichen Pflichtverletzung.

Im Ergebnis Gleiches gilt für die Frage, wie lange eine Abmahnung „wirkt“, also wann sie als Vorstufe zur Kündigung wirksam sein kann. Auch dies ist abhängig insbesondere von der Schwere der Vertragspflichtverletzung und dem damit einhergehenden Vertrauensverlustes auf Seiten des Vertragspartners.

Das Recht und die Pflicht zur Abmahnung bestehen sowohl auf Seiten des Arbeitgebers, als auch auf Seiten des Arbeitnehmers. So kann ein Arbeitgeber z.B. dann durch einen Arbeitnehmer abgemahnt werden, wenn der Arbeitgeber seinerseits seine Vertragspflichten (etwa zur pünktlichen Lohnzahlung oder zur Ausstattung des Arbeitsplatzes nach Vorschriften zur Arbeitssicherheit nach dem Gebot des § 618 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch) hartnäckig verletzt.

Ein wirksames Abmahnungsschreiben kann wie folgt aussehen:

*Sehr geehrte/r Frau/Herr…,*

*leider sehen wir uns veranlasst, Sie aus folgenden Gründen abzumahnen und an die Einhaltung Ihrer vertraglichen Pflichten nachdrücklich zu erinnern:*

*Sie sind am 2.8.2016 zum wiederholten Male ohne triftigen Grund zu spät zur Arbeit erschienen. Obwohl Sie gemäß Dienstplan zur Frühschicht um 06:00 Uhr eingetragen waren, erschienen Sie ohne vorherige Ankündigung erst um 08:30 Uhr an Ihrem Arbeitsplatz auf Station C unserer Klinik. Es ist durch Ihr Verhalten erneut zu gravierenden Schwierigkeiten in der Pflege und Betreuung unserer Patienten durch Unterbesetzung der Station gekommen. Wir fordern Sie hiermit unter Hinweis, dass wir Ihr Verhalten nicht dulden, dazu auf, zukünftig Ihre Pflicht zum pünktlichen Erscheinen nachzukommen. Sollten Sie dieser Aufforderung nicht Folge leisten, müssen Sie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen einschließlich der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.*

Als Gegenreaktion auf eine Abmahnung stehen ein gerichtliches Verfahren mit dem Antrag, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, oder aber die sogenannte Gegendarstellung zur Verfügung. In der Regel ist die Gegendarstellung zu empfehlen. Der Abgemahnte legt schriftlich seine Sicht der Dinge dar, insbesondere schildert er den der Abmahnung zu Grunde liegenden Sachverhalt und/oder Entschuldigungsgründe aus seiner Sicht und fordert den Arbeitgeber dazu auf, diese zur Personalakte zu nehmen, in welcher sich auch die Abmahnung befindet. Kommt es jetzt in Folge zur verhaltensbedingten Kündigung, muss das Gericht im Rahmen einer Kündigungs-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


schutzklage zunächst prüfen, ob der Kündigung eine wirksame Abmahnung zu Grunde liegt. Erweist sich die Darstellung des abgemahnten Arbeitnehmers als richtig, so ist die Kündigung schon deshalb unwirksam.

Sowohl für die Abmahnung, wie auch für die Gegendarstellung existieren keine gesetzlichen Regeln bzgl. einer zeitnahen Erteilung. Mit beiden sollte jedoch nicht zu lange nach den jeweiligen Vorfällen gewartet werden. In der Praxis empfiehlt es sich, spätestens innerhalb von 14 Tagen zu reagieren.

Da ein wesentlicher Gesichtspunkt einer Abmahnung der Gedanke der „Besinnung“ ist, muss einem Abgemahnten Zeit für die Veränderung seines Verhaltens gegeben werden, bevor eine erneute Reaktion bei Fehlverhalten rechtwirksam erfolgen kann. Auch hier ist wieder der Einzelfall als Maßstab einer „angemessenen Zeit“ zu Grunde zu legen.

Nach den Bestimmungen in einigen Gesetzen zur Mitbestimmung im öffentlichen Dienst ist der Personalrat vor Ausspruch der Abmahnung anzuhören (§ 80 Abs.3 SPersVG – Saarländisches Personalvertretungsgesetz). Dagegen besteht nach den Vorschriften des BetrVG kein Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Ausspruch von Abmahnungen. Allerdings steht dem betroffenen Arbeitnehmer der Weg über das betriebliche Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) zum Betriebsrat offen (siehe *Beschwerderecht*).

## Abrufarbeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Allerdings eröffnet § 12 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) nicht der uneingeschränkten Verfügbarkeit von Arbeitnehmern den Weg. Enthält der Vertrag keine konkreten Angaben über die Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit, so gilt eine wöchentliche Arbeitszeit in Höhe von zehn Stunden, und eine tägliche Arbeitszeit in Höhe von mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden als vereinbart. Das bedeutet im Ergebnis, dass der Arbeitgeber in diesem Umfange Arbeitslohn auch dann zahlen muss, wenn er den Arbeitnehmer nicht beschäftigt (siehe *Verzugslohn*).

Weiterhin wichtig ist die Vorschrift in § 12 Abs. 2 TzBfG. Danach muss der Arbeitgeber den Arbeitseinsatz mindestens vier Tage im Voraus ankündigen. Es gibt gesetzlich also kein „stand by“ rund um die Uhr!

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Änderungen von den gesetzlichen Vorschriften können nur durch Tarifverträge oder in deren Geltungsbereich auch durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden (siehe *Tarifvertrag*).

Oft wird im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit auf Abruf“ auch das Thema „geteilte Dienste“ diskutiert, da auch dabei von Arbeitseinsätzen nach Bedarf die Rede ist (siehe *Geteilte Dienste*).

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) sind gemäß § 305 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) vorformulierte Vertragsbedingungen,

- die für eine Vielzahl von Verträgen ausgearbeitet wurden, und
- die eine Vertragspartei, der AGB-Verwender, der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt.

Auch im Arbeitsvertragsrecht kommt es häufig zur Verwendung von AGB.

Die rechtliche Überprüfung von vorformulierten Arbeitsvertragsklauseln beinhaltet folgende drei Punkte:

- Die sogenannte Einbeziehungskontrolle: Wurden die Klauseln überhaupt in den Vertrag einbezogen? Mit anderen Worten: Findet sich irgendwo im „eigentlichen“ Vertrag ein eindeutiger, ersichtlicher Hinweis darauf, dass AGB zum Inhalt des Vertrages zählen?
- Die sogenannte Transparenzkontrolle: Sind die Klauseln für den Arbeitnehmer klar und verständlich formuliert („Jedermannsverständnis“)?
- Inhaltskontrolle: Sind die Klauseln inhaltlich angemessen oder benachteiligen sie den Arbeitnehmer zu sehr?

Keine Kontrolle findet bei sogenannten „überraschenden Klauseln“ statt. Diese werden erst gar nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages. Dazu sagt § 305c Abs. 1 BGBG:

*Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nicht Vertragsbestandteil.*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Sind Arbeitsvertragsklauseln weder überraschend (dann werden sie erst gar nicht Vertragsbestandteil) noch unklar (dann sind sie schon aus diesem Grunde unwirksam), muss ihr Inhalt überprüft werden.

Prüfungsmaßstab ist dann, ob eine „unangemessene Benachteiligung" für den Arbeitnehmer durch die Verwendung der AGB geschaffen wird. Eine solche liegt gemäß § 307 Abs. 2 BGB im Zweifel vor, wenn Vertragsklauseln

- mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist oder
- wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist.

Sie erkennen, dass eine allgemeine Wertung unmöglich ist. Sollten Sie Zweifel haben, ob AGB in Ihrem Vertrag gesetzeskonform sind, helfen Ihnen die Berater der Arbeitskammer des Saarlandes gerne weiter.

## Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt

Oft findet sich in Arbeitsverträgen folgende Formulierung:

*Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Eintritt in die Regelalterrente…*

Seit 1.7.2014 ist insoweit § 41 SGB (Sozialgesetzbuch) VI von Bedeutung. Danach können die Vertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. Die neue Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI ist als anderweitige gesetzliche Regelung i. S. d. § 23 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) und als eine Bestimmung über eine kalendermäßige Befristung mit Sachgrund anzusehen. Die anderen Befristungsbestimmungen, die Regelungen über eine Befristung im Zusammenhang mit der Regelaltersgrenze bzw. einer sonstigen Altersgrenze (z. B. § 14 Abs. 3 TzBfG, § 41 Satz 2 SGB VI) enthalten, sind bei Vorliegen der Voraussetzungen alternativ zu § 41 Satz 3 SGB VI zulässig.

Die Voraussetzungen für ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 Satz 3 SGB VI sind:

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Es muss bereits eine Vereinbarung vorliegen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Altersgrenze bestimmt. Diese Regelung kann in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder auch in einem Arbeitsvertrag enthalten sein. Im Geltungsbereich des TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) ist dies durch die Regelung in § 33 Abs. 1a TVöD gegeben.
- Der Beendigungszeitpunkt wegen Erreichens der Regelaltersgrenze kann – nur - durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben werden.
- Die Weiterbeschäftigung muss sich nahtlos (ohne Unterbrechung) an das bestehende Arbeitsverhältnis anschließen. Hierzu wird vertreten, dass dafür die Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG bezüglich der Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen herangezogen werden kann (siehe *Befristetes Arbeitsverhältnis*).

Eine Änderung der Arbeitsbedingungen wie z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ist unzulässig. Änderungen dürfen nicht im Zusammenhang (insbesondere zeitlich) mit der Vereinbarung stehen, ansonsten sind sie unwirksam und es gelten die unveränderten Vertragsbedingungen.Es gelten die Grundsätze zur sogenannten Kettenbefristung (siehe *Befristetes Arbeitsverhältnis*), mit der Konsequenz, dass Sachgründe für die Verlängerung über das Renteneintrittsalter gegeben sein müssen.

## Altersrente

eine Auswahl

Die Regeln für die *Regelaltersrente* gelten für alle Personen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Regelaltersrente wird gewährt, wenn Sie,

- vor dem 1.1.1947 geboren sind
- 65 Jahre alt sind (Regelaltersgrenze) und
- mindestens 5 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind (Mindestversicherungszeit).

Wenn Sie nach dem 31. Dezember 1946 geboren wurden, fängt die Regelaltersrente später an.

*Altersrente für langjährig Versicherte* wird gewährt, wenn Sie

- 63 Jahre alt sind und
- mindestens 35 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.

Allerdings ist diese Rentenart grundsätzlich mit Abschlägen verbunden.

Wir empfehlen Ihnen daher Kontakt aufzunehmen mit Rentenberatern etwa bei der Arbeitskammer des Saarlandes.

*Altersrente für besonders langjährig Versicherte*

Diese Rente können Sie bekommen, wenn Sie

- 63 Jahre alt sind und
- mindestens 45 Jahre lang Pflichtbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung bezahlt haben.

Diese Rente wird ohne Abschläge gewährt, wenn Sie vor dem 1.1.1953 geboren sind.

*Altersrente für schwerbehinderte Menschen*

Diese Rente können Sie bekommen, wenn Sie

- vor dem 1.1.1952 geboren sind
- 60 Jahre alt sind
- schwerbehindert sind (der Grad der Behinderung muss mindestens 50 sein)
- mindestens 35 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.

Wenn Sie vor dem 1.1.1951 geboren sind, können Sie diese Rente bekommen, wenn Sie berufsunfähig oder erwerbsunfähig sind.

Berufsunfähig bedeutet, dass Sie Ihren letzten ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben können.

Erwerbsunfähig bedeutet, dass Sie überhaupt keine Tätigkeiten mehr ausüben können.

*Altersrente bei Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit*

Diese Altersrente erhalten Sie, wenn Sie

- vor 1952 geboren wurden und
- eine Versicherungszeit von mindestens 15 Jahren erfüllen und
- entweder bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder
- mindestens 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz ausgeübt haben.
- Außerdem müssen Sie innerhalb der letzten zehn Jahre vor Beginn der Rente mindestens acht Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gezahlt haben.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Altersteilzeitarbeit

Sie soll älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen.

Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) fördert durch Leistungen nach dem Gesetz zur Altersteilzeit die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindern und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.

Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes zur Altersteilzeit liegt unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur auch vor bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31. Dezember 2009 vermindern.

Altersteilzeit kann in zwei Modellen vereinbart werden:

- Reduzierung der üblichen Wochenarbeitszeit auf die Hälfte für die gesamte Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung
- im Wege des sogenannten Blockmodells wird in der ersten Hälfte der Altersteilzeit in Vollzeit gearbeitet, danach schließt sich die zweite Hälfte als sogenannte Ruhephase an, in welcher die zuvor angesparte Arbeitszeit in Freizeit abgegolten wird.

Es existieren einige Tarifverträge zur Altersteilzeit, in welchen z.B. zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers (sogenannte Aufstockungen) etwa zur Lohnzahlung vereinbart sind. Insoweit empfehlen wir Ihnen sich bei den entsprechenden Stellen wie bei der Arbeitskammer oder Ihrer zuständigen Gewerkschaft beraten zu lassen. Auch sind vorab Beratungen bei Ihrem Rentenversicherungsträger dringend geboten.

Wichtig: Arbeitnehmer, die sich in der Ruhephase der Altersteilzeit befinden (Blockmodell) dürfen weder in die betrieblichen Interessenvertretungen gewählt werden noch deren Mitglieder wählen.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Änderungsangebot

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Das heißt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zum Inhalt des Vertrages machen, was nicht gegen geltendes Gesetz oder gegen die guten Sitten verstößt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit einen bestehenden Vertrag einvernehmlich verändern können und das in allen Punkten. So kann etwa ein ursprünglich unbefristeter Vertrag im Rahmen der Zulässigkeit nach § 14 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) nachträglich befristet werden (siehe Befristetes Arbeitsverhältnis). Lehnt eine Vertragspartei die gewünschte Änderung ab, kommt kein Änderungsvertrag zu Stande. Dann bleibt der Partei, die die Änderung dennoch erreichen will, nur der Weg der Änderungskündigung (siehe *Änderungskündigung*).

## Änderungskündigung

Im Arbeitsvertragsrecht ist es unzulässig, einzelne Teile des Vertrages separat zu kündigen, also zum Beispiel die vertragliche Verpflichtung zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes oder etwa die Vereinbarung über bestimmte Arbeitszeiten durch eine isolierte Kündigung zu beseitigen. Eine solche Teilkündigung („Punktkündigung“) ist unzulässig.

Möchte etwa Ihr Arbeitgeber nur einzelne Teile des Arbeitsvertrages beseitigen, braucht er Ihr Einverständnis zu der gewünschten teilweisen Veränderung des Vertrages (siehe *Änderungsangebot*).

Wenn das Einverständnis verweigert wird, also das Angebot auf Vertragsänderung abgelehnt wird, bleibt dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als den gesamten Arbeitsvertrag zu kündigen. Da dies aber nicht dem eigentlichen Willen des Arbeitgebers auf geänderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerecht wird, unterbreitet er gleichzeitig mit der Kündigung ein Änderungsangebot. Ein solches Vorgehen nennt man Änderungskündigung.

Eine Änderungskündigung ist:

- eine Kündigung des gesamten Arbeitsverhältnisses, verbunden mit
- dem Angebot, den Arbeitsvertrag zu veränderten (meist schlechteren) Bedingungen fortzusetzen.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Nimmt der gekündigte Arbeitnehmer dieses Änderungsangebot nicht an, kommt keine Änderung der Arbeitsbedingungen zustande. Es bleibt dann bei der Kündigung des (gesamten) Arbeitsvertrages. Das heißt, die Kündigung zielt nicht mehr auf eine geänderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, sondern ausschließlich auf dessen Beendigung. Im Wege einer Kündigungsschutzklage (siehe *Kündigungsschutz*) überprüft das Gericht dann ausschließlich, ob dem Arbeitgeber die unveränderte Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar ist oder nicht. Bejaht das Gericht die Unzumutbarkeit aus Sicht des Arbeitgebers, endet das Arbeitsverhältnis. Verneint das Gericht die Unzumutbarkeit, besteht das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fort.

Ein „Mittelweg“ eröffnet § 2 KSchG (Kündigungsschutzgesetz). Danach können Sie, wenn Sie Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen (siehe *Kündigungsschutz*), binnen drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung und nachdem Sie diese unter Vorbehalt angenommen haben, Klage beim Arbeitsgericht mit dem Ziel einreichen, dass ausschließlich geprüft wird, ob die vom Arbeitgeber gewünschte Änderung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig ist. Gelangt das Gericht zum Ergebnis, dass die Änderungsgründe tragfähig sind, wird das Arbeitsverhältnis ungekündigt, aber zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt. Gelangt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die Änderungsgründe nicht tragen, so wird das Arbeitsverhältnis ebenso ungekündigt fortgesetzt, jedoch zu unveränderten Bedingungen. Bei diesem „Mittelweg“ laufen Sie also nicht in Gefahr, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Wichtig ist dafür aber, dass Sie das mit der Änderungskündigung ausgesprochen Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen und nicht ablehnen!

## Änderungsvertrag

(siehe *Änderungsangebot* und *Änderungskündigung*).

## Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat

Der Ausschluss eines oder auch mehrerer Mitglieder des Betriebsrates setzt eine grobe Verletzung der Pflichten aus dem Amt als Betriebsrat voraus und ist streng zu trennen von arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen, welche zur Abmahnung (siehe *Abmahnung*) oder gar zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (siehe *Kündigungsschutz*) führen können. Es ist zwar denkbar, dass arbeitsvertragliche Pflichtverletzung und Amtspflichtverletzung denselben Sachverhalt als

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Beispiele für eine Amtspflichtverletzung sind etwa

- schwerer Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht aus § 79 BetrVG
- wiederholter Verstoß gegen das Verbot (partei-)politischer Betätigung im Betrieb (§ 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG)
- Beteiligung an Arbeitskämpfen mit Bezug auf Mandat als Betriebsrat
- Ständiges unentschuldigtes Fernbleiben von Sitzungen des Betriebsrates
- Diffamierung und grobe Beleidigung des Arbeitgebers (in der Konsequenz auch arbeitsrechtliche Folgen)
- Verstoß gegen das Gebot der gewerkschaftsneutralen Amtsführung

## Annahmeverzug

Wie bei jedem „gegenseitigen“ Vertrag ist auch der Arbeitsvertrag gekennzeichnet von Rechten und Pflichten auf beiden Seiten. So stellt die Pflicht zur Arbeitsleistung auf Seiten der Arbeitnehmer deren Hauptverpflichtung dar. Dieser Pflicht steht die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnzahlung als Hauptpflicht gegenüber. Aus diesem Gedanken hat sich der Satz „ohne Tun kein Lohn“ entwickelt. Erbringt der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung, erhält er – grundsätzlich – auch keinen Lohn. Wie Sie aus Ihrem Arbeitsleben wissen, gibt es von diesem Grundsatz einige Ausnahmen. So erhalten Sie „Entgeltfortzahlung“ in Fälle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wenn Sie Urlaub nehmen, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Arbeitstag fällt, oder wenn Sie ohne Verschulden für kurze Zeit an der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, etwa wenn Sie Ihr erkranktes Kind bereuen müssen (§ 616 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch). Eine weitere gesetzlich vorgegebene Ausnahme vom Grundsatz „ohne Tun kein Lohn“ stellt der sogenannte Annahmeverzug des Arbeitgebers nach § 615 BGB dar. Voraussetzungen dafür, dass Sie, ohne gearbeitet zu haben, dennoch Anspruch auf Entgeltzahlung und Zeitgutschrift haben sind:

- Sie sind zur Arbeitsleitung verpflichtet (etwa durch Dienstplan).
- Sie bieten Ihrem Arbeitgeber Ihre Dienste an (indem Sie sich zur Arbeit melden).
- Sie sind arbeitsfähig (also nicht etwa arbeitsunfähig erkrankt).
- Ihr Arbeitgeber nimmt Ihre Arbeitsleistung nicht an, ohne dazu berechtigt zu sein.

Gerade im Zusammenhang mit sogenannten „geteilten Diensten“ (siehe *Arbeit auf Abruf* und *geteilte Dienste*) oder unerwarteten Schwankungen im Personalbedarf stellt sich die Frage nach dem Annahmeverzug des Arbeitgebers. Letztendlich lässt sich dieses Problem rechtsicher nur mit der

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Antwort auf die Frage lösen, wer im Arbeitsrecht welches Risiko zu tragen hat. Generell gilt, dass der Arbeitgeber als Unternehmer das Beschäftigungsrisiko, also das Risiko, dass „genug Arbeit für alle“ da ist, zu tragen hat. Dieses Risiko kann der Arbeitgeber nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen, es sei denn, es liegen Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung (siehe Kündigung, betriebsbedingt) vor. Wir vertreten daher die Meinung, dass geteilte Dienste, sofern diese nicht mit Zustimmung eines Betriebsrates angeordnet werden dürfen, in Betrieben ohne Betriebsräte und ohne ausdrückliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern nicht durch das Direktionsrecht (siehe *Direktionsrecht des Arbeitgebers*) des Arbeitgebers gedeckt sind.

## Anrechnung freiwilliger Leistungen

Es kann vorkommen, dass ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag mit Bezug auf den durch den Arbeitgeber zu leistenden Lohn „ein Mehr“ vereinbart. So werden etwa zusätzlich zum bereits geschuldeten Tariflohn (siehe *Tariflohn*) oftmals sogenannte „Zulagen“ vereinbart. In der Praxis stellt sich dann häufig die Frage, ob im Falle von Tariflohnerhöhung die geleistet Zulage unverändert – zusätzlich zum neuen Tariflohn – gezahlt werden muss, oder aber, ob diese sich in dem Umfange verringert, wie sich der Tariflohn erhöht. Mit anderen Worten: Existiert im Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein sogenannter Anrechnungsvorbehalt?

Anrechnungsvorbehalte können so formuliert sein, dass Tariflohnsteigerungen ohne weiteres auf übertarifliche Zulagen anzurechnen sind. Ein solcher Anrechnungsvorbehalt wird in der Praxis oft wie folgt formuliert:

*Tariflohnerhöhungen werden auf die übertarifliche Zulage angerechnet, ohne dass es dazu einer weiteren Erklärung des Arbeitgebers bedarf.*

Anrechnungsvorbehalte können aber auch so formuliert sein, dass der Arbeitgeber sich die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf die Zulage im konkreten Fall vorbehält, so dass er bei jeder Tariflohnerhöhung eine solche Anrechnungserklärung jeweils und ausdrücklich abgeben muss. Ohne eine gesonderte Anrechnungserklärung durch den Arbeitgeber kommt es dann nicht zur Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die Zulage. Ein solcher Vorbehalt der Anrechenbarkeit wird in der Praxis oft wie folgt formuliert:

*„Der Arbeitgeber behält sich vor, Tariflohnerhöhungen ganz oder teilweise auf die übertarifliche Zulage durch gesonderte Erklärung anzurechnen.“*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Im Ergebnis ist festzuhalten, dass es ohne ausdrückliche Vereinbarung über die Anrechnung von freiwilligen Leistungen auf Pflichtleistungen nicht zu einer Anrechnung kommen kann.

Ein Problem im Zusammenhang mit Anrechnungsvorbehalten besteht im Zusammenhang mit den Regeln zu den sogenannten Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB – siehe *Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*).

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass Anrechnungsvorbehalte praktisch immer AGB sind.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht davon aus, dass bereits die Bezeichnung einer Zulage im Arbeitsvertrag als „übertarifliche Zulage“ im Regelfall automatisch dazu führt, dass Tariflohnerhöhungen auf die Zulage anzurechnen sind. Denn eine neben dem Tarifentgelt gewährte übertarifliche Zulage greift künftigen Tariflohnerhöhungen vor, so das BAG. Vor diesem Hintergrund ist es kaum denkbar, dass ausdrückliche Anrechnungsklauseln in einer der beiden oben genannten Varianten (Anrechnungsvorbehalt, Vorbehalt der Anrechenbarkeit) als unklar und/oder inhaltlich unangemessen bewertet werden. Mit einem Anrechnungsvorbehalt bringt der Arbeitgeber nur zum Ausdruck, was sich ohnehin bereits aus der Bezeichnung eines Lohnbestandteils als „übertarifliche Zulage“ ergibt, so die allgemeine Rechtsmeinung.

## Arbeitsmittel

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass seine Mitarbeiter die jeweils geschuldete Arbeitsleistung auch tatsächlich ausführen können. Dazu gehört nicht nur die Bereitstellung von Arbeitsräumen, sondern auch die Beschaffung notwendiger Arbeitsmittel wie Arbeitskleidung, Büromaterial oder Maschinen und Werkzeuge. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu tragen.

Zu Problemen kommt es in der Praxis häufig, wenn Arbeitnehmer ihr Privateigentum zur Ausübung ihrer Tätigkeit nutzen. Dies kann grundsätzlich nur im Einverständnis mit dem Arbeitgeber geschehen. Denken Sie nur an die Gefahren, die entstehen können, wenn Sie Ihren privaten USB-Stick, der, von Ihnen nicht erkannt, mit Viren übersät ist, am Firmen-PC anschließen!

Beim Einsatz des eigenen Fahrzeugs während der Arbeitszeit bejaht die Rechtsprechung einen Aufwendungsersatzanspruch, sofern die Fahrt im Interesse des Betriebs erfolgt und dem Arbeitnehmer kein anderes Transportmittel zur Verfügung gestellt worden war. Sofern Sie dauerhaft Ihren privaten Pkw einsetzen müssen, um Ihre geschuldete Leistung zu erbringen, hat der Arbeitgeber z.B. auch die Kosten für einen besonderen Versicherungsschutz zu tragen. Wenn Sie im Auf-

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


trag Ihres Arbeitgebers mit Ihrem privaten Auto einen Unfall hatten, muss Ihr Chef den entstandenen Schaden nach den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleichs übernehmen (*siehe Arbeitnehmerhaftung*).

Immer ist bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln der Grundsatz der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes zu beachten. Dies folgt schon aus der generellen Vorschrift in § 618 BGB, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, alles ihm Zumutbare zu unternehmen, dass vom Arbeitsplatz als solchem, wie auch aus der Nutzung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel für die Arbeitnehmer, keine Gefahr für die Gesundheit oder das Leben ausgehen darf. Ergänzt wird § 618 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) etwa durch das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz (siehe *Arbeitsschutz*).

## Arbeitspapiere

Zu den Arbeitspapieren, die der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrags verlangen kann, gehören z.B.:

- Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM). Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber nur noch Steuer-Identifikationsnummer und Geburtsdatum mitteilen und ob es sich um ein Haupt- oder Nebenarbeitsverhältnis handelt. Der Arbeitgeber kann mit diesen Angaben alle für den Lohnsteuerabzug notwendigen Daten abrufen.
- Sozialversicherungsausweis (Unbedingt eine Kopie anfertigen!)
- Arbeitszeugnis bzw. Abschlusszeugnis
- Kindergeldbescheinigung (nur bei Angestellten im öffentlichen Dienst und Beamten)

  Wichtig: In Deutschland erfolgt die Auszahlung des Kindergeldes über die Familienkassen der Agenturen für Arbeit. Bei Angestellten im öffentlichen Dienst und Beamten erfolgt die Auszahlung über den Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn (§ 72 Abs.1 EStG - Einkommensteuergesetz)

- Urlaubsbescheinigung (Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr beim früheren Arbeitgeber gewährten und abgegoltenen Urlaub)
- Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen
- Mitteilung darüber, in welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer versichert ist
- Elternnachweis, sofern auf der Lohnsteuerkarte keine Kinderfreibeträge eingetragen sind
- vom früheren Arbeitgeber bei Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 312 SGB (Sozialgesetzbuch) III auszustellende Arbeitsbescheinigung

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Zu den Arbeitspapieren, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Ende des Arbeitsverhältnisses aushändigen muss, gehören:

- Arbeitszeugnis (§ 109 Gewerbeordnung/GewO - Zeugnis)
- Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III)
- ein nach amtlich vorgeschriebenem Muster gefertigter Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung. Der Ausdruck ist auszuhändigen oder elektronisch bereitzustellen (§ 41b Absatz 1 Satz 3 EStG).
- Urlaubsbescheinigung (Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub)
- Unterlagen über die Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber hat kein Recht, die Arbeitspapiere zurückzuhalten, selbst wenn er noch Forderungen gegen den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis hat. Der Arbeitnehmer kann den Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere vor den Arbeitsgerichten einklagen. Hält der Arbeitgeber die Arbeitspapiere zurück, so macht er sich, wenn dem Arbeitnehmer aus der Zurückhaltung der Arbeitspapiere ein Schaden entsteht, schadensersatzpflichtig.

## Arbeitspflicht

Die Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer stellt im Arbeitsvertragsrecht die Hauptleistungspflicht dar. Nur die vertragsgerechte Leistung des Arbeitnehmers löst auf Seiten des Arbeitgebers dessen Pflicht zur Lohnzahlung aus. Nur in den Fällen, in denen ein sogenannter Rechtfertigungsgrund besteht, können Sie von der Pflicht zur Arbeitsleistung ohne Entgeltabzug befreit sein. Solche „Befreiungstatbestände“ sind z.B. formuliert

- im Bundesurlaubsgesetz für Erholungsdurlaub und bei Feiertagen
- im Entgeltfortzahlungsgesetz im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation („Kuren“)
- im Falle kurzfristiger, unverschuldeter Verhinderungen (z.B. zur Betreuung erkrankter Kinder) nach § 616 BGB. Dieser Fall ist nicht identisch mit der längerfristigen Betreuung im Sinne des § 45 SGB V (unten).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Bei einem Recht auf Zurückhalten Ihrer Arbeitskraft, etwa weil der Arbeitgeber seine Pflichten hartnäckig verletzt (siehe *Zurückbehaltungsrecht*). So besteht ein anerkanntes Leistungsverweigerungsrecht z.B. in den Fällen, in denen der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit nicht nachkommt, und deswegen eine Gefahr für die Gesundheit oder das Leben der Arbeitnehmer besteht.

Daneben gibt es weitere Ansprüche auf „Freistellung“ von der Arbeitspflicht, die jedoch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung auslösen. Einige Beispiele:

- Müssen Sie Ihr mit Ihnen in einem gemeinsamen Haushalt lebendes erkranktes Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, beaufsichtigen, pflegen oder betreuen, so muss Sie Ihr Arbeitgeber von der Arbeitsleistung befreien, wenn niemand außer Ihnen die Betreuung, Pflege etc. übernehmen kann, und die Erforderlichkeit der Betreuung etc. sich aus einem entsprechenden ärztlichen Attest ergibt. Allerdings haben Sie dann allein einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld gegenüber Ihrer Krankenkasse und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber Ihrem Arbeitgeber. Der Anspruch ist durch § 45 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) V auf längstens zehn Arbeitstage pro Kind und auf 25 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Für Alleinerziehende besteht der Anspruch pro Kind für längstens 20 Arbeitstage und für nicht mehr als 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
- Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz lösen einen Freistellungsanspruch mit Anspruch auf Zahlung von Mutterschaftsgeld gegenüber der Krankenkasse aus; nur in den Fällen, in denen kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, besteht gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes.
- In vielen Gesetzen ist ein Freistellungsanspruch ohne Entgeltfortzahlung für das Ausüben von Ehrenämtern vorgesehen. Daneben existieren in Tarifverträgen weitere Fälle von Freistellungsansprüchen, teilweise mit, teilweise ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber.

Die geschuldete Art der Arbeitsleistung („WAS?“) hängt von der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ab (siehe *Arbeitsplatzbeschreibung*).

Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung („WANN“?) wird, wenn dieser nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt ist, einseitig durch den Arbeitgeber vorgegeben bzw. in den Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, durch diesen mitbestimmt. Des Weiteren erfährt das „WANN?“ starke Einschränkungen durch die Regeln im Arbeitszeitgesetz (siehe *Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## A wie ....


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Nach herrschender Meinung gilt im Arbeitsrecht ein subjektiver Leistungsbegriff: Gleiches gilt in Bezug auf die Arbeitsqualität („WIE?“). Auch insoweit ist ein individueller Maßstab anzulegen, wobei jedoch von dem Arbeitnehmer verlangt wird, dass er die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und konzentriert unter Anspannung seiner möglichen Fertigkeiten verrichtet. Schlagwortartig formuliert:

*Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann.*

Das „WIE?“ der Arbeitsleistung findet sich in der Diskussion über sogenannte *Low-Performer* wieder: Erbringt der Arbeitnehmer eine erheblich unterdurchschnittliche Arbeitsleistung, kann dies unter Umständen eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) sozial rechtfertigen (siehe *Kündigung, verhaltensbedingt* und *Kündigung, personenbedingt*).

Für die Festlegung des geschuldeten Ortes der Arbeitsleistung („WO“?) ist in erster Linie der Arbeitsvertrag maßgeblich.

„WAS?“, „WANN?“, „WIE?“ und „WO“? sind die wesentlichen Merkmale des Direktionsrechts des Arbeitgebers nach § 106 GewO (siehe *Direktionsrecht des Arbeitgebers*).

## Arbeitsplatzbeschreibung

Eine Beschreibung der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit stellt klar, welche Inhalte die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers hat. Damit wird das „WAS“? der Arbeitspflicht konkretisiert. Dies dient der Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber weiß, was er vom Arbeitnehmer an Tätigkeiten fordern darf, der Arbeitnehmer weiß, was er an Tätigkeiten schuldet. Diese Rechtssicherheit beugt mithin einer unbegründeten Leistungsverweigerung („Das schulde ich nicht!“) und damit einer unter Umständen außerordentlichen Kündigung wegen Arbeitsverweigerung vor.

Sofern sich eine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit nicht aus anderen Unterlagen (Arbeitsvertrag, Stellenbeschreibung, Eingruppierungsmerkmale eines Tarifvertrages etc.) ergibt, hat ein Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 Nr. 5. Nachweisgesetz einen gesetzlichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf schriftliche Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit in Form einer kurzen Charakterisierung.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*

*Abmahnung*

*Abrufarbeit*

*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*

*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*

*Altersrente*

*Altersteilzeitarbeit*

*Änderungsangebot*

*Änderungskündigung*

*Änderungsvertrag*

*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*

*Annahmeverzug*

*Anrechnung freiwilliger Leistungen*

*Arbeitsmittel*

*Arbeitspapiere*

*Arbeitspflicht*

*Arbeitsplatzbeschreibung*

*Arbeitsschutz*

*Arbeitsunfähigkeit*

*Arbeitsunfall*

*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*

*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*

*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*

*Arbeitgeberhaftung*

*Arbeitgeberwechsel*

*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Arbeitsschutz

Neben der zentralen Vorschrift zum Arbeitsschutz im Arbeitsverhältnis aus § 618 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) treten insbesondere die Vorschriften aus dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitssicherheitsgesetz. Ein Grundauftrag aus dem Arbeitsschutzgesetz an den Arbeitgeber ist es gem. § 4 Nr. 1.:

*Die Arbeit (ist) so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.*

Ein starkes Mittel zum Erreichen dieses Ziels gibt § 5 Arbeitsschutzgesetz zur Hand. Im Wege der sogenannten Gefährdungsanalyse hat der Arbeitgeber die möglichen Quellen einer Gefährdung der Arbeitnehmer aus psychischer sowie aus physischer Sicht zu untersuchen. An Bedeutung hat § 5 Arbeitsschutzgesetz in jüngster Vergangenheit durch den Begriff des Mobbings gewonnen (siehe *Mobbing*).

Inhalt des Arbeitssicherheitsgesetzes ist es primär, Aufgaben und Kompetenzen von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und Fachkräften für Arbeitssicherheit zu regeln.

## Arbeitsunfähigkeit

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gewährt das Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes. Allerdings ist die Begründung der beiden Ansprüche an Bedingungen geknüpft. Um einen Anspruch auf entschuldbare Fehlzeit und Fortzahlung des Entgeltes zu haben, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Einziger Grund der Arbeitsunfähigkeit ist eine unverschuldete Erkrankung.
- Die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer müssen Sie dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Der Begriff unverzüglich wird im Sinne von unverschuldet verschuldet. Mit anderen Worten: Die Anzeige der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und deren wahrscheinliche Dauer (nicht die Diagnose!) ist dem Arbeitgeber durch Sie oder beauftragte Dritte sobald als möglich mitzuteilen. So gilt die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit durch einen alleinstehen Arbeitnehmer unmittelbar nach Rückkehr auf Station eines Krankenhauses nach erfolgreicher OP am späten Nachmittag eines Arbeitstages per Telefon als unverzüglich.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

Abfindung
Abmahnung
Abrufarbeit
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)
Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt
Altersrente
Altersteilzeitarbeit
Änderungsangebot
Änderungskündigung
Änderungsvertrag
Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat
Annahmeverzug
Anrechnung freiwilliger Leistungen
Arbeitsmittel
Arbeitspapiere
Arbeitspflicht
Arbeitsplatzbeschreibung
Arbeitsschutz
Arbeitsunfähigkeit
Arbeitsunfall
Arbeitsverhinderung, kurzfristige
Anzeigepflichten des Arbeitgebers
Anzeigepflichten des Arbeitnehmers
Arbeitgeberhaftung
Arbeitgeberwechsel
Arbeitnehmer



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


- Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen Sie den Nachweis der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer mittels einer ärztlichen Bescheinigung spätestens am darauffolgenden Arbeitstag erbringen. Wichtig ist darauf zu achten, dass das Gesetz einmal von Kalendertagen (alle sieben Tage der Woche) und einmal vom Arbeitstag (tatsächlich geplanter Arbeitseinsatz) spricht. Arbeiten Sie also regelmäßig an fünf Tagen in der Woche von Montag bis Freitag und erkranken arbeitsunfähig an einem Donnerstag, so müssen Sie spätestens (wenn nicht früher gefordert) am darauffolgenden Montag den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit führen. Wäre in der gleichen Konstellation der Montag für Sie ein freier Tag (Überstundenabbau etc.), so wäre der Nachweis erst am Dienstag zu führen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Nachweis auch schon ab dem ersten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.

Solange Sie den geforderten Nachweis der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht führen können, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern.

Zwar ist die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung das übliche und anerkannte Beweismittel für eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, jedoch ist es weder das einzige noch ein unerschütterliches Mittel. Sollte es Ihnen aus nachvollziehbaren Gründen nicht möglich sein, den Nachweis mittels ärztlichen Attests zu führen, so könne Sie den Nachweis auch etwa mittels Zeugen, die bestätigen können, dass Sie arbeitsunfähig erkrankt sind oder waren, führen.

Dass einem Arbeitgeber bei begründeten Zweifeln an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und dem ärztlichen Nachweis dieser nicht die Hände gebunden sind, beweist § 275 SGB (Sozialgesetzbuch) V. Danach kann der Arbeitgeber den Medizinischen Dienst der Krankenkassen mit der Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beauftragen, sofern eben begründete Zweifel an dessen Arbeitsunfähigkeit bestehen. Nach dem Gesetzeswortlaut bestehen begründete Zweifel insbesondere dann, wenn

- Arbeitnehmer auffällig arbeitsunfähig erkranken
- auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind
- der Beginn oder das Ende der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt.

Des Weiteren besteht danach Auffälligkeit, wenn

- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wird, der durch die Häufigkeit der von Ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

Folgen Sie der Aufforderung zur Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (Vertrauensarzt, Betriebsarzt) nicht, verletzen Sie eine vertragliche Nebenpflicht (siehe *Nebenpflichten, vertragliche*), was grundsätzlich einen Grund zur Abmahnung und im Wiederholungsfalle zur verhaltensbedingten Kündigung darstellt (siehe *Kündigung, verhaltensbedingt*).

## Arbeitsunfall

Die Regeln zum Arbeitsunfall finden sich im SGB (Sozialgesetzbuch) VII, dem Gesetz zur Unfallversicherung. Danach sind u.a. Arbeitnehmer beim Eintritt von Arbeitsunfällen versichert.

Ein Arbeitsunfall liegt demnach gemäß § 8 vor, wenn der Versicherungsfall

- während der Ausübung der Tätigkeit eintritt und
- der Unfall vom und zum Arbeitsplatz passiert.

Unterbrechen Sie dagegen den Weg für persönliche Handlungen (z. B. privater Einkauf, Essenseinnahme), besteht während der Unterbrechung regelmäßig kein Versicherungsschutz. Versichert sind jedoch folgende Wegeabweichungen:

- abweichender Weg, weil Kinder wegen beruflicher Tätigkeit in fremde Obhut zu geben sind, z. B. Kindergarten, Großeltern, Tagesmutter
- abweichender Weg wegen Fahrgemeinschaften
- abweichender Weg des Kindes wegen Beförderung aufgrund beruflicher Tätigkeit des Arbeitnehmers in fremde Obhut.

Versichert ist außerdem der Weg zwischen Familienwohnung und Unterkunft am Beschäftigungsort.

Wege zur Kantine sind versichert, der Versicherungsschutz endet bzw. beginnt mit dem Durchschreiten der Kantinentür. Der Aufenthalt in der Kantine selbst ist unversichert. Auch Wege zur Nahrungsaufnahme, die aus dem Betrieb hinausführen, z. B. in eine Fremdkantine, nach Hause oder in eine Gaststätte, sind grundsätzlich versichert. Allerdings müssen Zeitaufwand und Wegstrecke in einem angemessenen Verhältnis zur Pausendauer stehen. Der Aufenthalt in der Gaststätte etc. selbst ist unversichert, der Versicherungsschutz endet/ beginnt an der Außentür.

Wird das Betriebsgelände für die Erledigung privater Besorgungen verlassen, besteht kein Versicherungsschutz. Versichert ist ausnahmsweise der Weg außerhalb des Betriebsgeländes zur Besorgung von Nahrungsmitteln, wenn diese zwecks Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zum alsbaldigen

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

Abfindung
Abmahnung
Abrufarbeit
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)
Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt
Altersrente
Altersteilzeitarbeit
Änderungsangebot
Änderungskündigung
Änderungsvertrag
Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat
Annahmeverzug
Anrechnung freiwilliger Leistungen
Arbeitsmittel
Arbeitspapiere
Arbeitspflicht
Arbeitsplatzbeschreibung
Arbeitsschutz
Arbeitsunfähigkeit
Arbeitsunfall
Arbeitsverhinderung, kurzfristige
Anzeigepflichten des Arbeitgebers
Anzeigepflichten des Arbeitnehmers
Arbeitgeberhaftung
Arbeitgeberwechsel
Arbeitnehmer



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


Verzehr am Arbeitsplatz dienen; während des Einkaufs besteht kein Versicherungsschutz. Spaziergänge während der Pause haben eigenwirtschaftlichen Charakter und stehen grundsätzlich nicht unter Unfallversicherungsschutz.

Sie merken: Ein Wildwuchs an Regeln und Ausnahmen bestimmen den gesetzlichen Unfallschutz!

Kein Versicherungsschutz besteht, wenn Sie den Versicherungsfall absichtlich (vorsätzlich) herbeigeführt haben.

Bei der Teilnahme an einer Betriebsfeier besteht ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz, wenn
- diese vom Arbeitgeber oder mit seiner Billigung und Unterstützung veranstaltet wird
- im Wesentlichen Betriebsangehörige teilnehmen
- die Betriebsfeier allen Beschäftigten offen steht und
- mindestens 20 Prozent der Belegschaft wie auch der Arbeitgeber oder ein Beauftragter anwesend sind.

Unter Versicherungsschutz stehen sämtliche Tätigkeiten, die mit dem Veranstaltungszweck vereinbar sind (z. B. gemeinsames Essen, Tanzen, sportliche Betätigungen). Umfasst ist außerdem der mit der Betriebsfeier zusammenhängende Hin- und Rückweg.

Versicherungsschutz besteht auch, wenn wegen der Größe eines Unternehmens Betriebsfeste in einzelnen Abteilungen organisiert werden.

Bei starkem Alkoholgenuss kann der Unfallversicherungsschutz entfallen.

Bei der Teilnahme am Betriebssport besteht Versicherungsschutz, wenn
- dieser dem Ausgleich für körperliche, geistige oder nervliche Belastungen durch die Betriebstätigkeit dient
- der Sport regelmäßig ausgeübt wird und nach Art, Dauer und zeitlicher Lage den Ausgleichszweck berücksichtigt
- der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf Betriebsangehörige beschränkt ist und
- die sportlichen Aktivitäten vom Unternehmen organisiert werden.

Die Meldung eines Versicherungsfalles an den Versicherungsträger erfolgt durch den Arbeitgeber.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Arbeitsverhinderung, kurzfristige

Es sollen hier in erster Linie zwei gesetzlich geregelte Fälle der kurzfristigen Arbeitsverhinderung erläutert werden:

- Die vorrübergehende Verhinderung im Sinne des § 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und
- die kurzfristige Verhinderung im Sinne des Pflegezeitgesetzes (PflegezeitG).

*§ 616 BGB* gewährt Arbeitnehmern einen Anspruch auf Freistellung bei Fortzahlung des Entgeltes unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Verhinderung besteht nur für eine verhältnismäßig kurze Zeit (über Stunden).
- Der Verhinderungsgrund liegt in der Person des Arbeitnehmers (etwa Betreuungspflicht von Kindern, Notwendigkeit eines Arztbesuches während der Arbeitszeit).
- Die Verhinderung ist nicht durch den Arbeitnehmer verschuldet.

Die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber steht unter dem Vorbehalt, dass andere Leistungen an den Arbeitnehmer, etwa durch die Krankenkasse, angerechnet werden.

§ 616 BGB ist nicht zwingend und wird in der Praxis häufig durch Regelungen in Tarifverträgen oder auch in Arbeitsverträgen auf wenige Fälle der Arbeitsverhinderung begrenzt. Insoweit empfiehlt es sich, sich zu informieren.

Das *Pflegezeitgesetz* gibt Arbeitnehmern das Recht auf eine unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht, falls dies zur Pflege eines nahen Angehörigen erforderlich ist. Ein Anspruch auf Vergütung ergibt sich nur aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aus einer ausdrücklichen Vereinbarung.

Der Wortlaut des § 2 PflegezeitG:

***§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung***

***(1)*** *Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

Abfindung
Abmahnung
Abrufarbeit
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)
Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt
Altersrente
Altersteilzeitarbeit
Änderungsangebot
Änderungskündigung
Änderungsvertrag
Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat
Annahmeverzug
Anrechnung freiwilliger Leistungen
Arbeitsmittel
Arbeitspapiere
Arbeitspflicht
Arbeitsplatzbeschreibung
Arbeitsschutz
Arbeitsunfähigkeit
Arbeitsunfall
Arbeitsverhinderung, kurzfristige
Anzeigepflichten des Arbeitgebers
Anzeigepflichten des Arbeitnehmers
Arbeitgeberhaftung
Arbeitgeberwechsel
Arbeitnehmer



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.*

*(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.*

Die Pflegezeit nach (§ 3) beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Nach § 5 besteht ein besonderer Kündigungsschutz:

- Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 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. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

Weitere Fälle der Freistellung von der Arbeitsverpflichtung sind:

- Freistellung des Arbeitnehmers zur Stellensuche gemäß § 629 BGB und zur Meldung bei der Agentur für Arbeit nach § 37b SGB (Sozialgesetzbuch) III
- Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach § 37 ff. BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz)
- Freistellung für Auszubildende zur Teilnahme am Berufsschulunterricht gemäß § 7 BBiG (Berufsbildungsgesetz).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Freistellung für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, die während der Arbeitszeit an Einsätzen, Übungen und Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen

Besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, so besteht grundsätzlich die Möglichkeit, den Arbeitnehmer unbezahlt freizustellen.

Kein Anspruch auf Freistellung besteht in den Fällen, in denen die Arbeitsverhinderung in die Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt. Z.B.:

- Naturkatastrophen
- Verkehrsstörungen
- Wahrnehmung amtlicher Termine aus dem privaten Bereich des Arbeitnehmers.

## Anzeigepflichten des Arbeitgebers

Die Anzeigepflichten des Arbeitgebers dienen zum einen dazu, Arbeitnehmern die ihnen zustehenden Sozialleistungen von den entsprechenden Sozialleistungsträgern (Krankenkassen, Renten- oder Unfallversicherungsträgern, Arbeitsagenturen) zu erhalten. Zum anderen soll damit die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen Vorschriften (z. B. Kündigungsschutz, Mutterschutz) überprüft werden können. Anzeigepflichten gegenüber Finanzämtern haben zentrale Bedeutung für die Besteuerung oder Gewährung fiskalischer Vergünstigungen.

Hier eine Auswahl der wichtigsten Regelungen:

- Arbeitsrecht:
  - § 17 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) Massenentlassungsanzeige
  - § 1a AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) Anzeige der Arbeitnehmerüberlassung bei „Kollegenhilfe“ von vorübergehender Dauer
  - § 80 Abs. 2 SGB IX (Sozialgesetzbuch) Anzeige der für die Berechnung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote erforderlichen Daten bei der Arbeitsagentur
  - § 5 Abs. 1 Satz 3 Mutterschutzgesetz (MuschG)Anzeige der Schwangerschaft bei der Aufsichtsbehörde
- Lohnsteuer:
  Die wesentlichen steuerlichen Anzeigepflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt sind geregelt in den § 38 Abs. 4 Satz 2, § 39e Abs. 4 Satz 3, 5 EStG (Einkommensteuergesetz) sowie § 41c Abs. 4 Satz 1 EStG.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## A wie ....


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Sozialversicherung:
  Sozialversicherungsrechtlich sind § 28a SGB (Sozialgesetzbuch) IV (Meldepflichten), § 28f Abs. 3 SGB IV (Aufzeichnungspflichten), §§ 192 und 193 SGB VII (Anzeigepflicht einer Unternehmenseröffnung und eines Versicherungsfalls) und die §§ 7 bis 13a BVV (Führung der Entgeltunterlagen) relevant.

Erläuterungen zu einzelnen Themen:

- Massenentlassungen:
  Bei Massenentlassungen hat der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit schriftlich Anzeige zu erstatten. Die Anzeige muss rechtzeitig vor Ausspruch der Kündigungen, aber nach dem abgeschlossenen Anhörungsverfahren des Betriebsrats erfolgen. Erfasst werden auch Aufhebungsverträge. Der Betrieb muss mindestens 21 Arbeitnehmer beschäftigen. Möglich ist die Errichtung einer gemeinsamen Einrichtung verbundener Konzernunternehmen, die den Entlassungen in einem der Unternehmen zustimmen muss. Ausgenommen sind durch die Eigenart der Betriebe bedingte Entlassungen bei Saison- und Kampagnebetrieben. Der Betriebsrat ist gem. § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) zu beteiligen, seine Stellungnahme ist der Anzeige zu ihrer Wirksamkeit beizufügen.
  Nach Zugang der Anzeige bei der Arbeitsagentur tritt eine grundsätzlich einmonatige Kündigungssperrfrist ein, die der Wirksamkeit von Entlassungen entgegensteht. Die Entlassungen können erst danach und nur innerhalb der Freifrist von 90 Tagen erfolgen. Solange die Anzeige nicht erstattet ist, sind die anzeigepflichtigen Entlassungen unwirksam. Gegen den ablehnenden Verwaltungsakt der Agentur für Arbeit ist Widerspruch und sozialgerichtliche Klage des Arbeitgebers möglich. Will der Arbeitnehmer daraus Rechte ableiten, muss er sich auf die fehlende Anzeige berufen.

- Schwerbehinderte Menschen
  Arbeitgeber, die zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet sind, haben die im SGB (Sozialgesetzbuch) IX (§ 163) normierten Anzeigepflichten zu beachten. Nach § 163 SGB IX hat der Arbeitgeber eine umfassende Anzeigepflicht gegenüber dem Integrationsamt (Saarland: Landesamt für Soziales) bzgl. seiner Beschäftigungspflicht und der Berechnung der Ausgleichsabgabe für ein Kalenderjahr, die bis zum 31. März des Folgejahres zu erfüllen ist. Eine schriftliche Antragspflicht besteht bei der Entlassung schwerbehinderter Menschen, die auf die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung gerichtet ist. Der gleiche Schutz gilt für Men-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


schen, die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Der besondere Kündigungsschutz setzt allerdings eine Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten zum Zeitpunkt der Kündigung voraus.

- Mutter- und Schwangerenschutz
  Über die Schwangerschaft und den Tag der Entbindung ist der Aufsichtsbehörde unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, Mitteilung zu machen. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben.

## Anzeigepflichten des Arbeitnehmers

Auch auf Seiten der Arbeitnehmer existiert eine Vielzahl von Anzeigeverpflichtungen.

Eine Auswahl:

- Krankheit
  Die bekannteste Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit (siehe *Arbeitsunfähigkeit*). § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz regelt, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen hat, wie lange er arbeitsunfähig ist. Diese Mitteilung muss am ersten Tag erfolgen, und zwar so, dass der Arbeitgeber die Information auch an diesem Tag bekommt. Ab dem „vierten Tag“ der Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, sofern der Arbeitgeber nicht eine frühere Vorlage fordern kann.
  Dauert die Erkrankung länger als die Krankschreibung, muss der Arbeitnehmer Nachfolgebescheinigungen vorlegen.
  Die Anzeigeverpflichtung entfällt entgegen vielfältiger Ansicht nicht mit dem Zeitpunkt, in dem die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber ausläuft (siehe *Entgeltfortzahlung*), und der Arbeitnehmer Krankengeld bezieht (siehe *Krankengeld*).

- Urlaub
  § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht vor, dass Urlaub „zu gewähren ist“. Daraus folgt, dass sich der Arbeitnehmer nicht selbst beurlauben und seinen Urlaub eigenmächtig antreten darf, sondern er die Tage, an denen er von seiner Arbeitspflicht befreit werden möchte, vorab anmelden muss. Nur so kann der Arbeitgeber den Urlaub gewähren bzw. wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, vom beantragten Zeitpunkt abweichen. Nach herrschender Meinung kann der Arbeitgeber in Ausnahmefällen den Urlaub auch ohne Urlaubsantrag des

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Arbeitnehmers festsetzen, wenn dieser nicht von selbst aktiv wird. Allerdings muss der Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG die Wünsche des Arbeitnehmers grundsätzlich berücksichtigen.
Aus den oben genannten Grundsätzen folgt zwingend, dass eine „Selbstbeurlaubung“ unzulässig ist und nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in der Regel die außerordentliche und fristlose Kündigung nach sich zieht (siehe Kündigung, außerordentliche).

- Verlassen des Arbeitsplatzes
  Zu den vertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers zählt die Abmeldung vor Verlassen des Arbeitsplatzes sowie die Rückmeldung, wenn er wiederkommt. Damit soll gewährleistet sein, dass der Arbeitgeber entsprechend umdisponieren kann. Diese Pflicht gilt auch für Mitglieder des Betriebsrates für Zeiten, in denen diese Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen.

- Arbeitnehmererfindungen
  Nach § 5 Gesetz über Arbeitnehmererfindungen muss ein Arbeitnehmer, der in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit eine sogenannte Diensterfindung gemacht hat, dies seinem Arbeitgeber schriftlich anzeigen. Der Arbeitgeber entscheidet dann darüber, ob er die Rechte an der Erfindung behält oder beschränkt oder ganz an den Erfinder freigibt.

- Schwangerschaft
  § 5 Mutterschutzgesetz (MuSchG) sieht vor, dass Schwangere ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie von der Schwangerschaft erfahren. Es handelt sich allerdings nicht um ein Muss, der schwangeren Frau ist es freigestellt, ob sie die Meldung an den Arbeitgeber macht und somit diesen von dessen besonderen Pflichten in Kenntnis setzt oder nicht. Dies gilt allerdings nicht für Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Eigenarten Gefahren für das Leben der Schwangeren und/oder des ungeborenen Kindes begründen: Hier gilt eine Verpflichtung zur Anzeige.

- Elternzeit
  § 16 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz regelt, dass Arbeitnehmer Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen müssen. Der Antrag ist spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit zu stellen (siehe *Elternzeit*).

- Pflegebedürftigkeit
  Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen muss dem Arbeitgeber durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch eine entsprechende Bescheinigung eines privaten Pflegeversicherungsunternehmens

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


nachgewiesen werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, die Auskunft über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Freistellung gibt (siehe *Arbeitsverhinderung, kurzfristige* und *Pflegezeit*).

- Sozialversicherung
  Arbeitgeber sind in der Regel verpflichtet, ihre Mitarbeiter bei der Sozialversicherung anzumelden. Damit sie diese Anmeldung vornehmen können, obliegen den Beschäftigten Mitwirkungspflichten. So müssen sie notwendige Unterlagen vorlegen (§ 280 SGB IV).
  Das gilt auch für Arbeitnehmer, die mehreren Beschäftigungen nachgehen – die Meldungen müssen dann an alle Arbeitgeber erfolgen. Die Nichtbefolgung dieser Pflicht ist mit einem Bußgeld in Höhe bis zu 5.000 Euro belegt.

- ELStAM-Verfahren
  - Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber im elektronischen Lohnsteuerverfahren folgende Daten mitteilen:
  - ID-Nummer
  - Geburtsdatum
  - Angabe, ob ein erstes oder weiteres Dienstverhältnis vorliegt
  - Angabe, ob und ggf. in welcher Höhe ein nach § 39a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 EStG (Einkommensteuergesetz) eingetragener Freibetrag in diesem Dienstverhältnis gelten soll.
  - Bei Heirat, Geburt eines Kindes und Umzug werden die Daten durch das Melderegister automatisch dem Arbeitgeber mitgeteilt.

- Schwerbehinderung
  Anders als bei der Einstellung, bei der die Frage nach einer Schwerbehinderung vor dem Hintergrund des § 164 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) IX und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) grundsätzlich unzulässig ist, besteht im laufenden Arbeitsverhältnis auf Seiten des Arbeitgebers ein berechtigtes Interesse an der Frage nach einer Schwerbehinderung. Dies deshalb, weil z.B. das SGB IX Beschäftigungsquoten und ein Recht auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung vorsieht, wie auch das AGG jede nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung schwerbehinderter Menschen als Diskriminierung wertet und somit untersagt. Die genannten Pflichten und Verbote kann der Arbeitgeber nur erfüllen, wenn er eine bestehende Schwerbehinderung seiner Arbeitnehmer kennt.
  Ebenso von Bedeutung ist die Kenntnis von einer bestehenden Schwerbehinderung im Zusammenhang mit Kündigungen des Arbeitsverhältnisses. So etwa bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der sogenannten Sozialauswahl (siehe *Kündigung, betriebsbedingt*). Weiterhin muss das Integrationsamt (Saarland: Landesamt für Soziales) einer Kündigung schwerbehinder-

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


ter Menschen oder diesen Gleichgestellter (siehe *Gleichstellung schwerbehinderter Menschen*) zustimmen. Dieser Kündigungsschutz greift allerdings erst nach sechs Monaten Beschäftigungsdauer.

- Vorstrafen
  Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses müssen Arbeitnehmer Vorstrafen weder von sich aus noch auf Nachfrage offenlegen. Ausnahme: Die Vorstrafe ist für das Arbeitsverhältnis wesentlich, also einschlägig (etwa Unterschlagung bei einer Kassiererin).

## Arbeitgeberhaftung

Das Arbeitsverhältnis ist geprägt von einer menschlichen Nähe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie verbringen einen großen Teil Ihrer Tageszeit im Betrieb. Wie in jeder zwischenmenschlichen Beziehung kann es zu Problemen kommen, wenn „etwas passiert“. Dann stellt sich die Frage, ob trotz der engen menschlichen Beziehung die allgemeinen Regeln des Haftungsrechts im deutschen Zivilrecht gelten.

Ihr Arbeitgeber haftet im Allgemeinen unter den gleichen Voraussetzungen auf Schadensersatz, unter denen auch Sie als Arbeitnehmer auf Schadensersatz haften (siehe *Arbeitnehmerhaftung*).

Danach müssen folgende Voraussetzungen für einen Anspruch auf Haftung durch den Arbeitgeber gegeben sein:

- Verstoß gegen rechtliche Pflichten
- Pflichtverstoß führt zum Schadenseintritt (ist die kausale Bedingung für den Schaden)
- dadurch wird ein Schaden verursacht
- Pflichtverstoß wurde schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder fahrlässig begangen.

Die Haftung Ihres Arbeitgebers ist allerdings dann ausgeschlossen, wenn der Schaden

- in einem Personenschaden besteht und
- auf einen „Versicherungsfall“ im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung zurückzuführen ist, und wenn
- der Arbeitgeber diesen Versicherungsfall bzw. Personenschaden nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Dieser Haftungsausschluss für Personenschäden ergibt sich aus § 104 Abs.1 Satz 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) und hat seinen Grund darin, dass der eingetretene Schaden durch die Unfallversicherung getragen wird und der Arbeitgeber die Beiträge dazu entrichtet. Einfach formuliert: Der Arbeitgeber soll nicht doppelt zahlen müssen.

Der Ausschluss der Haftung umfasst auch einen möglichen Anspruch auf Schmerzensgeld.

Für Sach- und Vermögensschäden der geschädigten Arbeitnehmer ist die Haftung des Arbeitgebers dagegen nicht ausgeschlossen.

Ihr Arbeitgeber hat einen Schaden nicht nur dann „schuldhaft“ (vorsätzlich oder fahrlässig) verursacht, wenn man ihm persönlich ein solches Verschulden vorwerfen kann, sondern auch dann, wenn Angestellte oder durch ihn Beauftragte (Arbeitnehmer, freie Mitarbeiter) schuldhaft gehandelt und dadurch einen Schaden verursacht haben (§ 278 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch). Ein solches Verschulden „Dritter“ wird Ihrem Arbeitgeber wie eigenes Verschulden angerechnet.

Ein Beispiel: Die Reinigungskraft in Ihrem Betrieb verschließt nach der Büroreinigung nicht wie angeordnet die Fenster zu Ihrem Büro. In der Nacht steigt ein Dieb durch das unverschlossene Fenster in Ihr Büro ein und entwendet dort Ihren privaten Laptop, den Sie im Einverständnis mit Ihrem Arbeitgeber auch beruflich nutzen.

In manchen Fällen liegt ein Verschulden des Arbeitgebers oder von ihm beauftragter „Dritter“ nicht vor oder lässt sich nicht nachweisen. Dann stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber hier möglicherweise auch ohne Verschulden für einen Schaden seiner Arbeitnehmer aufkommen muss. Da es keine Haftung ohne Verschulden gibt, es aber dennoch zu Situationen im Arbeitsleben kommen kann, in denen Schäden für Arbeitnehmer entstehen, die diese im Sinne einer „Gerechtigkeit“ nicht selbst zu tragen haben, wendet die Rechtsprechung einen Trick an und kommt zum „Schadenersatz“ über den sogenannten Aufwendungsersatz (§ 670 BGB).

Ein Beispiel: Der Papierkorb in der Nähe des zentralen Kopiergerätes in Ihrem Betrieb fängt ausgerechnet Feuer, als Sie auftragsgemäß Kopien für Ihren Chef anfertigen wollen. Da kein Feuerlöscher in der Nähe ist, greifen Sie zu Ihrer mitgeführten teuren Handtasche und ersticken damit die auflodernden Flammen. Natürlich möchten Sie von Ihrem Chef, da Sie ein Ausbreiten des Feuers verhindert haben, Ersatz für die völlig verkohlte Handtasche haben.

Unbestritten kommt eine Haftung Ihres Arbeitgebers auch mangels Verschuldens nicht in Betracht. Hier greift die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Aufwendungsersatz, sofern

- der Schaden des Arbeitnehmers ein Vermögensopfer darstellt,
- im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit eingetreten ist und
- der Schaden darf nicht vorherzusehen gewesen sein.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


In der Praxis ein „alltägliches“ Problem stellt die Frage dar, ob ein Arbeitgeber für Schäden am privaten Fahrzeug des Arbeitnehmers haften muss?

Nach der Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Ersatz der Schäden an dem privaten Kfz des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug mit „Billigung“ des Arbeitgebers für Dienstfahrten einsetzt (d.h. „im Betätigungsbereich des Arbeitgebers“) und für diese Nutzung keine besondere Vergütung, die die Gefahr von Unfallschäden abdeckt, erhält.

Die übliche, pro Kilometer gezahlte Wegstreckenentschädigung, d.h. das übliche Kilometergeld, deckt die besondere Gefahr von Unfallschäden in der Regel nicht ab, sondern ist nur ein Ausgleich für die laufenden Kosten und für den normalen Verschleiß.

Um einen Einsatz „im Betätigungsbereich des Arbeitgebers“ handelt es sich im Übrigen immer dann, wenn der Arbeitgeber ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs ein eigenes Fahrzeug einsetzen müsste.

## Arbeitgeberwechsel

Aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit folgt, dass Sie frei in der Wahl Ihres Arbeitgebers sind. So können Sie ein bestehendes Arbeitsverhältnis folgerichtig auch beenden, um ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen und so den Arbeitgeber wechseln. Die Möglichkeiten der Beendigung sind die (Eigen-)Kündigung (siehe *Kündigung des Arbeitsverhältnisses*) oder etwa der sogenannte Aufhebungsvertrag (siehe *Aufhebungsvertrag*).

Allerdings gibt es auch eine Form des gewillkürten Arbeitgeberwechsels: Im Falle etwa der Veräußerung des Betriebes in dem Sie arbeiten, wechselt ab dem Zeitpunkt der Übernahme des Betriebs durch den neuen Inhaber (Käufer) automatisch auch Ihr Arbeitgeber. Dieser Fall des sogenannten Betriebsübergangs ist in § 613a BGB geregelt (siehe *Betriebsübergang*). Die wichtigste Folge eines Betriebsübergangs ist, dass sich an Ihrem Arbeitsvertrag „nichts“ ändert. Mit der Übernahme des Betriebs übernimmt der neue Inhaber auch die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverträge unverändert.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Abfindung*
*Abmahnung*
*Abrufarbeit*
*Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*
*Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt*
*Altersrente*
*Altersteilzeitarbeit*
*Änderungsangebot*
*Änderungskündigung*
*Änderungsvertrag*
*Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat*
*Annahmeverzug*
*Anrechnung freiwilliger Leistungen*
*Arbeitsmittel*
*Arbeitspapiere*
*Arbeitspflicht*
*Arbeitsplatzbeschreibung*
*Arbeitsschutz*
*Arbeitsunfähigkeit*
*Arbeitsunfall*
*Arbeitsverhinderung, kurzfristige*
*Anzeigepflichten des Arbeitgebers*
*Anzeigepflichten des Arbeitnehmers*
*Arbeitgeberhaftung*
*Arbeitgeberwechsel*
*Arbeitnehmer*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Arbeitnehmer

Den Begriff des Arbeitnehmers gilt es deswegen näher zu beschreiben, da eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften ausschließlich für Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen (siehe *Arbeitnehmerähnliche Personen*) Geltung haben. Wenn Sie sich also auf die Schutzvorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (siehe *Kündigungsschutz*), die Ansprüche aus dem Bundesurlaubsgesetz (siehe *Urlaub*), des Arbeitszeitgesetzes (siehe *Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*) ist es zwingende Voraussetzung all dieser Gesetze, dass Sie Arbeitnehmer und nicht z.B. Selbständiger sind (siehe auch *Scheinselbständigkeit*). Sind Sie Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne, bedeutet dies auch, dass Sie Ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber gerichtlich ausschließlich vor einem Arbeitsgericht geltend machen können. Manche Gesetze bestimmen den Arbeitnehmerbegriff exklusiv für deren Anwendungsbereich. So erklärt etwa § 5 des ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz):

*Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 des Heimarbeitsgesetzes…) sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.*

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (Arbeitsvertrag) unselbständige, fremdbestimmte Dienstleistungen zu erbringen hat. § 84 Absatz 1 und 2 HGB (Handelsgesetzbuch) versuchen eine Definition:

*(1) Handelsvertreter ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer (Unternehmer) Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.*

*(2) Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt als Angestellter.*

Eine weitere Orientierungshilfe bietet § 106 der Gewerbeordnung. In dieser Vorschrift ist das sogenannte Direktionsrecht des Arbeitgebers geregelt (siehe *Direktionsrecht des Arbeitgebers*). Danach leistet fremdbestimmte und somit keine selbständige Arbeit, wem der Ort, die Art, die Qualität der Leistung und/oder die Zeit der Leistungserbringung durch den Vertragspartner vorgegeben wird.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Keine Arbeitnehmer sind z.B.

- Beamte und Richter
- Ehegatten und Kinder, soweit sie aufgrund familienrechtlicher Grundlage Arbeit leisten
- Vorstandsmitglieder juristischer Personen
- Gesellschafter, die für die Gesellschaft tätig werden
- Praktikanten (siehe unter *Praktikanten und Mindestlohngesetz*)

In § 611a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) hat der Gesetzgeber zum ersten Mal eine gesetzliche Definition des Begriffs Arbeitnehmer vorgenommen:

*Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmertätigkeit ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.*

## Arbeitnehmerähnliche Personen

Die Bundesrepublik Deutschland definiert sich auch als Sozialstaat. Ein Ausfluss dieses Gedankens ist es, Menschen, die zwar hinsichtlich Ort und Zeit der vertraglich geschuldeten Leistung selbstbestimmt arbeiten, jedoch wirtschaftlich im Wesentlichen von einem Auftragsgeber abhängig sind, vergleichbar den Arbeitnehmern zu schützen. Zu den sonstigen arbeitnehmerähnlichen Personen rechnen, falls eine solche wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit besteht, insbesondere Musiker, Schriftsteller, Journalisten und freie Mitarbeiter beim Rundfunk.

Hier einige Beispiele für die gesetzlich geregelte Gleichstellung:

- Arbeitnehmerähnliche Personen unterstehen nach § 5 Abs. 1 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz) der Arbeitsgerichtsbarkeit.
- Sie haben einen Urlaubsanspruch nach §§ 2, 12 BurlG (Bundesurlaubsgesetz).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Da sie keine Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) sind, sind sie bei Betriebsratswahlen nicht wahlberechtigt. Sie werden jedoch insoweit vom BetrVG erfasst, als dieses Gesetz z. T. auch auf solche im Betrieb tätige Personen anzuwenden ist, die keine Arbeitnehmer sind.
- Für arbeitnehmerähnliche Personen (nicht für Handelsvertreter) können unter den einschränkenden Voraussetzungen des § 12a TVG (Tarifvertragsgesetz)Tarifverträge abgeschlossen werden.
- Anspruch auf ein Arbeitszeugnis nach §§ 6 Abs. 2, 109 GewO (Gewerbeordnung), § 630 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)wird man arbeitnehmerähnlichen Personen im Wege der Analogie jedenfalls dann zugestehen müssen, wenn sie längere Zeit nur für einen Arbeitgeber tätig waren und ihr weiteres berufliches Fortkommen von der Möglichkeit maßgebend beeinflusst wird, einem neuen Arbeitgeber ein Zeugnis vorweisen zu können.
- Für Heimarbeiter gelten Besonderheiten (siehe *Heimarbeit*).

## Arbeitnehmerentsendung

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu beachten. Das Gesetz folgt dem Arbeitsortsprinzip, d.h. der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern für die Zeit der Entsendung die am jeweiligen Arbeitsort in Deutschland maßgeblichen Arbeitsbedingungen gewähren. Sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (insb. Mindestlohn, Mindesturlaub), ist das Gesetz derzeit beschränkt auf bestimmte Branchen wie etwa der Baubranche, der Briefdienstleistungen, der Gebäudereinigung etc. Im Ausland ansässige Arbeitgeber sind allerdings nur dann zur Einhaltung deutscher tarifvertraglicher Standards verpflichtet, wenn diese (durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder eine Rechtsverordnung) auch für alle entsprechenden deutschen Arbeitgeber zwingend vorgeschrieben sind (siehe auch *Tarifvertrag*).

Anders zu betrachten ist der Fall der befristeten Entsendung von in Deutschland tätigen Arbeitnehmern ins Ausland. Hierzu existiert im Sozialversicherungsrecht eine einschlägige Regelung in § 4 SGB (Sozialgesetzbuch) IV:

- Eine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV setzt voraus, dass sich der Arbeitnehmer von seinem Beschäftigungsort in Deutschland in ein anderes Land begibt.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Die zeitliche Begrenzung muss im Voraus erfolgen. Die Begrenzung im Voraus kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung (z. B. Einsatz für ein Bauprojekt) oder aus einem Arbeitsvertrag ergeben.
- Es müssen vertragliche Bindungen des Arbeitnehmers zu einem Arbeitgeber im Inland bestehen.

In diesen Fällen bleibt es dabei, dass sich die arbeitsvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen allein nach deutschem Recht bestimmen. Liegen die genannten Voraussetzungen nicht vor (etwa bei einer unbefristeten Auslandsbeschäftigung), so gelangen ausschließlich die Rechtsvorschriften im Ausland zur Anwendung.

## Arbeitnehmererfindung

Nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz („Gesetz über Arbeitnehmererfindungen) ist der Arbeitgeber grundsätzlich Inhaber der Rechte aus Erfindungen, die der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses macht. Für diese sogenannten Diensterfindungen hat auf der anderen Seite der Arbeitnehmer als Erfinder Anspruch auf eine ausgleichende Vergütung. Das Gesetz hat insoweit ein umfassendes Regelwerk aufgestellt:

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen unterscheidet zwei Arten von Arbeitnehmererfindungen, nämlich Diensterfindungen und freie Erfindungen [§ 4 ArbnErfG - Arbeitnehmererfindungsgesetz]:

Diensterfindung sind Erfindungen des Arbeitnehmers, die dieser während der Dauer des Arbeitsverhältnisses macht, und die aus der Tätigkeit des Arbeitnehmers heraus entstanden sind - also z.B. durch Arbeiten in einem Forschungslabor. Außerdem zählen dazu Erfindungen, die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen.

Freie Erfindungen sind alle anderen Erfindungen des Arbeitnehmers.

## Arbeitnehmerhaftung


Siehe auch *Arbeitgeberhaftung*


Bei schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten haften Sie als Arbeitnehmer gegenüberüber Ihrem Arbeitgeber für den eingetretenen Schaden. Dieser Grundsatz unterliegt jedoch im Arbeitsrecht Einschränkungen:

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Bei sogenannter leichter Fahrlässigkeit haften Sie als Arbeitnehmer nicht. Eine Definition des Begriffs versucht § 276 Abs. 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Sie liegt demnach vor, wenn eine Person die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat.
- Bei sogenannter mittlerer Fahrlässigkeit besteht grundsätzlich die Verpflichtung zum Schadensersatz. Allerdings wird im Einzelfall genau geprüft, welche Umstände zu dem Schadensereignis beigetragen haben. So kann es z. B. bei einem Schadensereignis, welches auch dadurch eingetreten ist, weil der Arbeitgeber seine Pflicht, die von ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel auf dem neuesten technischen Stand zu halten, verletzt hat, zu einer Teilung bei der Schadensregulierung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommen. Die so zu ermittelnde Quote kann auf Seiten des Arbeitnehmers auch bedeuten, dass dieser überhaupt nicht haftet, weil die Mitschuld des Arbeitgebers am Schadenseintritt weit überwiegt.
- Bei sogenannter grober Fahrlässigkeit haften Sie regelmäßig in vollem Umfange. Grobe Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Situation die dabei erforderliche Sorgfalt in besonders hohem Maß missachtet. So etwa, wenn Sie als Gabelstaplerfahrer mit weit überhöhter Geschwindigkeit durch die Lagerhallen fahren und dabei Waren des Arbeitgebers beschädigen. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht auch hier eine Begrenzung insoweit vorgenommen, als es eine Begrenzung der Haftung dann vornimmt, wenn der zu ersetzende Schaden die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers gefährdet.
- Bei Vorsatz haften Sie in vollem Umfange und ohne Einschränkungen. Vorsätzlich handeln Sie, wenn Sie in vollem Bewusstsein einen Schaden herbeiführen und den Schadenseintritt auch wollen.
- Eine weitere Einschränkung ergibt sich aus § 104 SGB (Sozialgesetzbuch) VII bei Personenschäden. § 104 SGB VII verlagert die Haftung jedoch ganz überwiegend unter folgenden Voraussetzungen auf die gesetzliche Unfallversicherung:
  - Eintritt des Schadens aufgrund eines Versicherungsfalles mithin in Ausübung der geschuldeten Arbeitspflicht
  - Keine vorsätzliche Schädigung
  - Kein Schadenseintritt auf versichertem Weg nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII (sog. „Wegeunfall“)
- Einen Sonderfall der Arbeitnehmerhaftung stellt die sogenannte Mankohaftung dar (siehe *Mankohaftung*).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Arbeitnehmerüberlassung

Von Arbeitnehmerüberlassung oder von einem „Leiharbeitsverhältnis“ spricht man, wenn ein Arbeitgeber gewerbsmäßig Arbeitnehmer, mit denen er einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, an einen Dritten „verleiht“. Eine arbeitsvertragsrechtliche Beziehung besteht dabei ausschließlich zwischen dem „Verleiher“ und dem „Leiharbeitnehmer“, nicht aber zwischen Leiharbeitnehmer und dem „Entleiher“. Der entscheidende Unterschied zum „normalen“ Arbeitsvertrag ist der, dass die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht beim Arbeitgeber, sondern beim „Entleiher“ durch den Arbeitnehmer zu erbringen ist.

Die wesentlichen Bedingungen für dieses „Leihverhältnis“ sind im AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) geregelt. Ziel des AÜG ist es u.a., dass die „Leiharbeitnehmer“ zu vergleichbaren Bedingungen wie die „Stammarbeitnehmer“ und auch nur für begrenzte Zeit im „Entleiherbetrieb“ beschäftigt werden.

Der Betriebsrat im „Entleiherbetrieb“ muss einer Beschäftigung von „Leiharbeitnehmern“ nach Maßgabe des § 99 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) zustimmen. Bei der Frage, wie groß der Betriebsrat ist, sind Leiharbeitnehmer mitzuzählen, sofern deren Einsatz im Entleiherbetrieb für mehr als drei Monate geplant ist. Werden sie länger als drei Monate im „Entleiherbetrieb“ eingesetzt, erwerben sie das Recht, den Betriebsrat im „Entleiherbetrieb“ mitwählen zu dürfen. Der Betriebsrat im „Entleiherbetrieb“ ist auch im Übrigen in sozialen Angelegenheiten direkter Ansprechpartner der „Leiharbeitnehmer“. Nach der Reformierung des AÜG sind Entleihungen nur noch bis längstens 18 Monate zulässig und entsteht ein Anspruch auf „equal pay“ (verkürzt: „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) nach neun Monaten.

## Arbeitsbefreiung


Siehe auch *Arbeitsverhinderung, kurzfristige*


Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (maßgebend sind die Umstände des Einzelfalles) durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert werden (§ 618 Bürgerliches Gesetzbuch/BGB). Derartige Gründe sind in der Regel die Pflege eines kranken Kindes unter zwölf Jahren und ggf. auch höheren Alters sowie andere außerordentliche Vorkommnisse in der Familie des Arbeitnehmers (Geburten, Hochzeiten, Krankheitsfälle, Todesfälle), aber auch gerichtliche oder behördliche Ladungen, notwendige Arztbesuche, Stellensuche bei Arbeitsplatzwechsel,

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Erfüllung politischer oder religiöser Pflichten oder Verpflichtungen als ehrenamtlicher Richter. Dieser gesetzliche Anspruch ist allerdings abdingbar, d.h. er kann durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag (Arbeitsverhältnis) ausgeschlossen, eingeschränkt, erweitert oder in anderer Weise geregelt werden.

Ein zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht abänderbarer gesetzlicher Anspruch gegen den Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung besteht allerdings u.a.

- für Zeiten der Erkrankung (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Kuren)
- für Feiertage
- für den Erholungsurlaub
- für werdende Mütter und Wöchnerinnen (Mutterschutz, Schwangerschaft und Mutterschaft)
- für Jugendliche zum Berufsschulbesuch und zu den vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen (Jugendarbeitsschutz)
- für Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute der schwerbehinderten Menschen, Frauenbeauftragte für die durch die Ausübung ihres Amtes versäumte Arbeitszeit
- für Ausbildungslehrgänge der Berufsgenossenschaften zur Unfallverhütung (Sozialgesetzbuch VII)
- während des Feuerwehrdienstes, insbesondere während der Teilnahme an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen, Sicherheitswachen und am Bereitschaftsdienst (Landes-Feuerwehrgesetz)
- bei Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen des Technischen Hilfswerkes (THW-Helferrechtsgesetz)
- Ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegen den Arbeitgeber besteht u.a.:
- während der Elternzeit
- nach den Vorschriften zum Pflegezeitgesetz

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz aufhalten und je nach Bedarf von sich aus jederzeit die Arbeit aufnehmen muss, falls das erforderlich ist.

Charakteristisch für die Arbeitsbereitschaft ist die Pflicht zur Anwesenheit und zur Beobachtung der Situation bei gleichzeitigem „Leerlauf“. Das Bundesarbeitsgericht hat die Arbeitsbereitschaft daher definiert als „Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“.

Diese Form der Arbeit verrichtet z.B. ein Arbeitnehmer im Bürgerbüro einer Stadt in der Zeit, in der sich kein Kunde einfindet.

Die Arbeitsbereitschaft ist vom sogenannten *Bereitschaftsdienst* zu unterscheiden:

Beim *Bereitschaftsdienst* muss sich der Arbeitnehmer zwar im Betrieb aufhalten, aber nicht am Arbeitsplatz, und er muss auch nicht sofort zur Arbeitsaufnahme bereit sein, sondern kann lesen, schlafen oder fernsehen. Daher kann zwischen der Notwendigkeit, die Arbeit aufzunehmen, und der Arbeitsaufnahme beim Bereitschaftsdienst eine längere Zeit vergehen als bei der Arbeitsbereitschaft. Als Beispiel dient etwa der Bereitschaftsdienst eines Arztes im Krankenhaus.

Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und der dadurch angestoßenen Reform des ArbZG gibt es keinen Unterschied mehr zwischen einer Arbeitsbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst bei der Frage, ob diese Formen von Arbeit als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zählen.

Da die Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG (Arbeitszeitgesetz) anzusehen ist, ist Arbeitsbereitschaft in der Regel nur bis zu acht Stunden pro Werktag, d.h. nur bis zu 48 Stunden pro Woche zulässig. Bei Verlängerungen auf bis zu zehn Stunden pro Tag ist ein Zeitausgleich zu gewährleisten, d.h. im Ausgleichszeitraum von sechs Monaten oder von 24 Wochen dürfen pro Tag im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden.

Die Arbeitsbereitschaft ist aber auch von der sogenannten Rufbereitschaft zu unterscheiden:

Bei der Rufbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer zwar ebenso wie beim Bereitschaftsdienst darauf einstellen, dass er zur Arbeit herangezogen wird, aber er muss sich dafür nicht im Betrieb aufhalten oder gar am Arbeitsplatz. Ausreichend, aber auch erforderlich ist es, dass er jederzeit erreichbar ist und binnen einer zumutbaren und vereinbarten Zeit seinen Arbeitsplatz erreichen kann. Die Rufbereitschaft zählt daher nicht als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Sie wird auch

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


meistens nur mit einer kleinen Pauschale vergütet, denn bei einer Rufbereitschaft ist es meist nur selten nötig, in den Betrieb zu fahren, um dort zu arbeiten. Meist genügen kurze unterstützende Telefonate mit den Kollegen im Betrieb.

Probleme im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten ergeben sich in der Praxis vor allem im Zusammenhang mit der durch das ArbZG vorgeschriebenen Ruhezeit im Sinne des § 5 in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen:

Gemäß § 5 Absatz 3 des ArbZG kann u.a. in Krankenhäusern die Ruhezeit bei Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft auf bis zu 5 ½ Stunden verkürzt werden, wenn die weiteren 5 ½ Stunden zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

Und noch ein weiteres Problem - ***Opt-Out*** (siehe auch *Opt-out*).

Die wöchentliche Arbeitszeit darf laut ArbeitZG eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich Überstunden nicht überschreiten. Dennoch wissen Sie, dass vor allem Ärzte diese Grenze oft bei Weitem überschreiten. Möglich macht dies *Opt-Out* (engl. „Aussteigen“). Opt-Out bedeutet im Arbeitsrecht, dass man aus dieser Höchstarbeitszeit quasi aussteigt, auf seine Rechte verzichtet und gegen geltendes europäisches Recht mehr als 48 Wochenstunden Arbeitszeit in Kauf nimmt. Laut EU Recht ist die Überschreitung der maximalen Arbeitszeit nämlich zulässig, so lange der Arbeitnehmer dieser zustimmt. So läuft der Gesundheitsschutz ausgerechnet dort, wo es um die Gesundheit der Menschengeht, ins Leere!

Laut Tarifvertrag für kommunale Krankenhäuser (TV-Ärzte/VKA) darf die wöchentliche Arbeitszeit trotz „Opt-Out“ allerdings 60 Wochenstunden nicht überschreiten. Möglich wird eine höhere wöchentliche Arbeitsbelastung in den kommunalen Häusern dennoch, da sich die 58 Wochenstunden auf einen Durchschnittszeitraum von 6 Monaten beziehen. In diesem „Ausgleichszeitraum“ hat der Arbeitgeber die Möglichkeit Wochen mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung mit einer Arbeitszeit von unter 58 Stunden quasi auszugleichen.

Wie werden Zeiten der Arbeitsbereitschaft vergütet?

Da Zeiten der Arbeitsbereitschaft gegenüber der normalen Vollarbeit mit einer weniger intensiven Belastung des Arbeitnehmers verbunden sind, werden Arbeitsbereitschaftszeiten manchmal geringer bezahlt als andere Zeiten, während derer intensiver gearbeitet wird.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


In welcher Höhe Arbeitsbereitschaft entlohnt wird, ist von den Regelungen des Arbeitsvertrags oder eines auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrags abhängig. Möglicherweise finden sich auch Regelungen hierzu in einer Betriebsvereinbarung.

Gibt es solche speziellen Regelungen nicht, müssen Zeiten der Arbeitsbereitschaft allerdings wie „normale Arbeitszeiten“ bezahlt werden, denn dass es nichts zu tun gibt, ist nicht das Problem des Arbeitnehmers, sondern das Risiko des Arbeitgebers.

## Arbeitsentgelt

Während die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers die Arbeitsleistung ist, schuldet der Arbeitgeber im Gegenzug das vereinbarte Arbeitsentgelt. Ist ein Arbeitsentgelt nicht ausdrücklich vereinbart, ordnet der Gesetzgeber in § 612 Absatz 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) an, dass ein vergleichbares tarifvertragliches Entgelt oder wenn ein solches nicht existiert, eine sonst übliche Entgelt nach Region und Branche zu leisten ist. Voraussetzung ist, dass ein Arbeitsvertrag besteht. In § 611a BGB hat der Gesetzgeber zum ersten Mal eine gesetzliche Definition des Arbeitsvertrages vorgenommen:

Arbeitnehmer ist danach, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmertätigkeit ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

## Arbeitskampf

Darunter versteht man allgemein die Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern um die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Löhne und Gehälter. Die Mittel des Arbeitskampfes sind auf Seiten der Arbeitnehmer der *Streik*, das heißt die gleichzeitige Arbeitsverwei-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


gerung durch eine größere Gruppe von Arbeitnehmern, auf Seiten der Arbeitgeber die *Aussperrung*, das heißt die Weigerung, arbeitswillige Arbeitnehmer in den Betrieb zu lassen und ihnen Lohn oder Gehalt zu zahlen. Die Rechtsprechung erklärt seit Jahren den Arbeitskampf unter bestimmten Voraussetzungen für zulässig. Diese Voraussetzungen sind: Es darf keine Friedenspflicht bestehen. Der Arbeitskampf darf nur der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ziele dienen, nicht auch allgemein politischer Ziele. Während eines Arbeitskampfes darf kein Zwang gegen solche Personen angewendet werden, die sich daran nicht beteiligen wollen. Arbeitnehmer, die sich nicht an einem Streik beteiligen wollen, dürfen durch ihre streikenden Kollegen, insbesondere durch die von diesen vor dem Betrieb aufgestellten Streikposten, nicht gewaltsam daran gehindert werden, den Betrieb zu betreten.

Das Arbeitskampfrecht ist Bestandteil der institutionellen Garantie des Art. 9 III GG (Grundgesetz), der sog. Koalitionsfreiheit.

Der rechtmäßige Streik führt nicht zur Auflösung, sondern nur zur Suspendierung des Arbeitsverhältnisses, so dass die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung sowie sein Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung nur für die Dauer des Streiks entfallen. Arbeitnehmer, die Mitglieder der zum Streik aufrufenden Gewerkschaft sind und sich am Streik beteiligen, erhalten als Lohnersatz ein sog. Streikgeld durch ihre Gewerkschaft.

## Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber ist auf Grund der Vorschrift in § 618 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) verpflichtet, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wird, seine geschuldete arbeitsvertragliche Pflicht zu erfüllen, ohne dass eine Gefahr für Leib oder Leben besteht. Aus dieser Vorschrift folgt u.a., dass der Arbeitgeber auch die dazu erforderlichen Arbeitsmaterialien und mithin auch erforderliche Arbeitskleidung dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellen muss. Dieser Grundsatz gilt uneingeschränkt insbesondere dann, wenn gesetzliche Regeln oder Vorschriften der Berufsgenossenschaften die Arbeitskleidung zur Vermeidung von Gesundheits- und Unfallrisiken vorschreiben. Dabei ist zu beachten, dass auch die Pflege und Reinigung der Schutzkleidung auf Kosten des Arbeitgebers zu erfolgen hat und jedem Arbeitnehmer eine eigene Schutzkleidung zur Verfügung gestellt werden muss.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Verlangt ein Arbeitgeber außerhalb der vorgeschriebenen Vorschriften das Tagen einer „Berufskleidung“, etwa um ein einheitliches Aussehen der Beschäftigten zu gewährleisten oder um einen bestimmten „Berufsbild“ zu entsprechen (z.B. im Bankgewerbe), so gelten andere Grundsätze:

Soweit es anderen Vereinbarungen nicht widerspricht, ist es grundsätzlich zulässig, dass der Arbeitnehmer zur Kostenbeteiligung für die Berufs- und Arbeitskleidung verpflichtet wird oder diese sogar selbst übernehmen muss. Insoweit gilt: Kleidung, die der Arbeitnehmer aus reinem Eigeninteresse trägt, um seine Privatkleidung zu schonen, muss er grundsätzlich selbst finanzieren.

Anders ist es wiederum, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Dienstkleidung vorschreibt. Hier kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer sich anteilig an den Kosten beteiligt, wenn die Kleidung auch außerhalb der Arbeitszeit getragen werden kann. Allerdings darf der Arbeitnehmer durch die Kosten für die Arbeitskleidung nicht unbillig benachteiligt werden. Das ist insbesondere der Fall, wenn sein finanzieller Aufwand für die Arbeitskleidung in einem krassen Missverhältnis zu seinem Gehalt steht. Bei der Beurteilung bezieht das Bundesarbeitsgericht auch die Vorgaben des Pfändungsschutzes mit ein. In einem Verbrauchermarkt sollte eine Einzelhandelskauffrau ein sog. Kittelgeld bezahlen, das der Arbeitgeber über die Lohnabrechnung mit dem monatlichen Gehalt verrechnete. Die Zeiten von Urlaub oder Krankheit wurden nicht berücksichtigt. Ob die Klauseln im Arbeitsvertrag rechtmäßig sind, ließen die Erfurter Richter offen. Denn sie sahen in der Kostenübertragung bereits einen Verstoß gegen den gesetzlichen Pfändungsschutz, weil das tatsächliche Nettogehalt der Arbeitnehmerin in Höhe von rund 800,- Euro bereits weit unter der Pfändungsgrenze gemäß §§ 850 ff. ZPO (Zivilprozessordnung) lag und durch das Kittelgeld der gesetzliche Pfändungsschutz unterlaufen würde (Urteil v. 12.02.2009, Az. AZR 676/07).

Jüngst hat das BAG nach jahrelangen Streitigkeiten in diesem Zusammenhang auch die Frage entschieden, ob Umkleide- und/oder Duschzeiten als Arbeitszeit gelten und somit durch den Arbeitgeber auch zu entlohnen sind: In seinem Urteil BAG vom 26.10.2016, Aktenzeichen 5 AZR 168/16, hat das BAG (Bundesarbeitsgericht) die Frage bejaht. Ausschlaggebend sei, so das BAG, die Tatsache, dass der Arbeitgeber an die Mitarbeiter die Anweisung gegeben hatte, die von ihm gestellte Arbeitskleidung im Betrieb in einem gesonderten Umkleideraum an- und abzulegen. Nach der – komplizierten Rechtsprechung der Arbeitsgerichte - ist danach zu differenzieren, ob die Dienstkleidung während der Arbeitszeit aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers zu tragen und eine private Nutzung ausgeschlossen ist. Dann handele es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit des Mitarbeiters und damit um Arbeitszeit.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Zu beachten ist, dass Anordnen von Arbeits- oder Dienstkleidung im Wege des Direktionsrechts des Arbeitgebers immer den Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) bewirkt. Ohne Zustimmung des BR kann mithin keine Tragepflicht entstehen. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber auf Grund gesetzlicher Anordnungen zur Anweisung verpflichtet ist; dann kann kein Mitbestimmungsrecht des BR vorliegen.

## Arbeitslosengeld

Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer

- arbeitslos ist
- sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos gemeldet hat und
- die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer in einer Rahmenfrist von zwei Jahren vor Entstehung des Leistungsanspruchs mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat.

Personen, die überwiegend kurz befristete Beschäftigungen ausüben, haben unter besonderen Voraussetzungen einen erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld. Für sie beträgt die Anwartschaftszeit nach einer bis zum 31. Juli 2018 befristeten Sonderregelung sechs Monate.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich grundsätzlich nach dem versicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, das die/der Arbeitslose im letzten Jahr vor der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld durchschnittlich erzielt hat und das beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechnet war. Aus diesem Bruttoentgelt wird unter Berücksichtigung der Entgeltabzüge, die bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen (rechnerischer Abzug für Sozialversicherungsbeiträge und Steuern), ein pauschaliertes Nettoentgelt ermittelt. Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt für Arbeitslose mit einem Kind im Sinne des Steuerrechts 67 %, für die übrigen Arbeitslosen 60 % dieses pauschalierten Nettoentgelts.

Die Dauer des Arbeitslosengeldes richtet sich grundsätzlich nach der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Arbeitslosmeldung und nach dem Lebensalter bei der Entstehung des Anspruchs. Der Höchstanspruch für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt zwölf Monate. Er setzt voraus, dass die/der Arbeitslose in den letzten fünf Jahren zwei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt war. Die Höchstdauer von

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


24 Monaten gilt nur für Arbeitslose, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor der Arbeitslosmeldung Versicherungspflichtzeiten von mindestens 48 Monaten nachweisen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, müssen mit dem Eintritt einer Sperrzeit rechnen. Die Sperrzeit umfasst - je nach Sperrzeittatbestand - eine Dauer von einer Woche bis zu zwölf Wochen. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, d.h. die Leistung wird nicht gezahlt. Außerdem mindert sich die Dauer des Anspruchs um die Dauer der Sperrzeit.

Ein versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn Arbeitslose

- ihr Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses Anlass gegeben haben
- eine zumutbare angebotene Beschäftigung nicht angenommen oder angetreten oder die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses durch ihr Verhalten verhindert haben
- die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachgewiesen haben
- die Teilnahme trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben verweigert haben
- eine Maßnahme abgebrochen bzw. durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass zum Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gegeben haben
- einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, nicht Folge geleistet haben oder der Meldepflicht zur frühzeitigen Arbeitsuche nicht nachgekommen sind.

Der Tatbestand der „Lösung des Arbeitsverhältnisses“ als Sperrgrund ist vor allem gegeben bei sog. *„Aufhebungs- oder Auflösungsverträgen“* (siehe *Aufhebungsvertrag*).

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Arbeitsvertag

Von einem Arbeitsvertrag spricht man dann, wenn sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zur Leistung von Arbeit und der Arbeitgeber im Gegenzug dafür zur Leistung von Arbeitsentgelt verpflichten. Die entsprechende Rechtsnorm findet sich in § 611 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch):

*(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.*

*(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.*

Sofern gesetzlich wie etwa für Berufsausbildungsverträge nach § 10 und § 11 BBiG (Berufsbildungsgesetz) oder durch Tarifvertrag oder aber durch Einzelarbeitsvertrag keine Schriftform vorgegeben ist, können Arbeitsverträge auch mündlich abgeschlossen werden. Dies folgt aus der sog. Vertragsfreiheit (§ 105 GeWO - Gewerbeordnung).

Es versteht sich von alleine, dass mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge in der Praxis leicht Probleme verursachen, wenn es zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeber zu Meinungsverschiedenheiten bzgl. der jeweils zu erfüllenden Pflichten kommt. Im Streitfall muss immer derjenige, der für sich bestimmte Rechte einfordern will, den Nachweis dafür antreten, dass ihm der behauptete Anspruch auch wirklich zusteht. Streiten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber etwa über die Höhe des mündlich vereinbarten Stundenlohns, so muss der Arbeitnehmer den Beweis antreten, dass der von ihm geforderte Lohn der Höhe nach besteht – aber wie, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht und der mündliche Vertragsabschluss „unter vier Augen“ zu Stande kam?

Hier greift das sogenannter NachweisG (Nachweisgesetz). Dort heißt es in § 2:

*(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:*

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

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

Arbeitnehmerähnliche Personen
Arbeitnehmerentsendung
Arbeitnehmererfindung
Arbeitnehmerhaftung
Arbeitnehmerüberlassung
Arbeitsbefreiung
Arbeitsbereitschaft
Arbeitsentgelt
Arbeitskampf
Arbeitskleidung
Arbeitslosengeld
Arbeitsvertag
Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz
Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeugnis
AT-Angestellte
Aufhebungsvertrag
Aufwendungsersatz
Aufzeichnungspflicht
Ausbildungsverhältnis
Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen
Ausländische Arbeitnehmer
Auslandstätigkeit
Aushilfsarbeitsverhältnis
Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


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

*Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB) ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.*

*(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:*
*1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
*2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,*
*3. Beginn und Dauer des Praktikums,*
*4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,*
*5. Zahlung und Höhe der Vergütung,*
*6. Dauer des Urlaubs,*
*7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.*

*Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.*

*(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:*
*1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,*
*2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

Arbeitnehmerähnliche Personen
Arbeitnehmerentsendung
Arbeitnehmererfindung
Arbeitnehmerhaftung
Arbeitnehmerüberlassung
Arbeitsbefreiung
Arbeitsbereitschaft
Arbeitsentgelt
Arbeitskampf
Arbeitskleidung
Arbeitslosengeld
Arbeitsvertag
Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz
Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeugnis
AT-Angestellte
Aufhebungsvertrag
Aufwendungsersatz
Aufzeichnungspflicht
Ausbildungsverhältnis
Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen
Ausländische Arbeitnehmer
Auslandstätigkeit
Aushilfsarbeitsverhältnis
Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,*
*4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.*

*(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.*

*(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.*

## Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz

Arbeitszeit wird als die Zeit definiert, während der ein Arbeitnehmer seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss.

Nach Definition in § 2 I Arbeitszeitgesetz ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepause. Daneben gibt es noch einige wichtige Unterscheidungen, die im Wesentlichen bei der Beanspruchung des Arbeitnehmers ansetzten. Siehe dazu u.a. oben *Arbeitsbereitschaft*.

*Regelungen zur Arbeitszeit:* Es ist zu unterscheiden, um welche Arbeitszeit es geht:

1.) Die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit regelt das Arbeitszeitgesetz und einige andere öffentlich-rechtlichen Schutzgesetze. Dort geht es also nicht darum, zu welchen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer verpflichtet ist und wie die Arbeitszeit vergütet wird, sondern darum, an welchen Tagen und bis zu wie vielen Stunden täglich gearbeitet werden darf.

Dazu die wichtigsten Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG):

*§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer*
*Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*§ 4 Ruhepausen*

*Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.*

*§ 5 Ruhezeit*

*(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.*

*(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.*

*(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.*

*§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe*

*(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden*

*(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.*

*(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.*

Kurz zusammengefasst: Arbeitnehmer und Auszubildende (für Jugendliche gelten besondere Regelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz) dürfen grundsätzlich nur von Montag bis Samstag und jeweils nur bis zu acht Stunden beschäftigt werden. Spätestens nach sechs Stunden Beschäftigung steht den Arbeitnehmern nach dem ArbZG eine Ruhepause in Höhe von ins-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


gesamt 30 Minuten zu, welche in zwei Pausen zu je 15 Minuten aufgeteilt werden kann. Zwischen den einzelnen Arbeitstagen muss eine Unterbrechung von mindestens 11 Stunden liegen. An Sonn- und Feiertagen besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot.
Von diesen Regeln macht das Gesetz und mit Bezug auf das Gesetz verschiedene Tarifverträge eine Reihe von Ausnahmen. Es versteht sich z.B. von selbst, dass Rettungskräfte auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten dürfen und müssen, oder dass Restaurants geöffnet sind und das Pflegepersonal in den Krankenhäusern arbeitet usw.

2.) Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tarifvertrag und dem Arbeitsvertrag. Danach bestimmt sich auch, welche Arbeitszeit wie bezahlt wird und ob der Arbeitnehmer Überstunden leisten muss. Nach den Bestimmungen des ArbZG darf die Wochenarbeitszeit jedoch die Summe von 48 Stunden nicht überschreiten.

3.) Die Lage der Arbeitszeit bestimmt der Arbeitgeber mittels seines Weisungsrechts. Dabei ist aber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu berücksichtigen. Mitzubestimmen ist über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Lage der Arbeitszeit), vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz; Kurzarbeit, Überstunden).

*Funktion des ArbZG:* Das ArbZG will eine Überbeanspruchung des Arbeitnehmers durch überlange Arbeitszeiten verhindern. Im Arbeitszeitgesetz sowie zahlreichen bes. Schutzgesetzen und Verordnungen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Seemannsgesetz, Ladenschlussgesetz des Bundes, Ladenschlussgesetze der Länder, Feiertagsgesetze der Länder, Sondervorschriften über die Lenk-, Ruhe- und Schichtzeiten des Fahrpersonals bes. EWG-Verordnung Nr. 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr vom 20.12.1985, die Europäische Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Fahrpersonal im Straßenverkehr u.a.) sind Höchstgrenzen oder andere Einschränkungen für die zulässige Arbeitszeit festgelegt. Bei Überschreiten dieser Grenzen sind vertragliche Abreden nach § 134 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) nichtig.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


*Durchführung und Kontrolle:* Den Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsämter) obliegt die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes. Sie haben dafür Kontrollrechte (§ 17 ArbZG). Die Aufsichtsbehörden können unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen zulassen (§ 15 ArbZG). Die Vorschrift des Arbeitsschutzes sind bußgeld- und strafbewehrt (§§ 22, 23 ArbZG).

## Arbeitszeitmodelle

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) können Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam von einer „starren“ Verteilung der Arbeitszeit, wie man sie etwa von Zeiten, die an Ladenöffnungszeiten gekoppelt sind, abweichen. Beispiele sind Einsatzpläne in Schichten oder aber auch sog. „flexible Arbeitszeitmodelle“.

Nachfolgend ein Überblick über die derzeit häufig vorkommenden Modelle:

- Vertrauensarbeitszeit

In vielen Verträgen mit *Führungskräften* ist diese Form der Arbeitszeitenregelung heute Standard. Was steckt dahinter? Grundsätzlich ist eine vertragliche Arbeitszeit von beispielsweise 38,5 Stunden vereinbart. Es gibt aber keine Kernzeit, in der der Arbeitnehmer in jedem Fall arbeiten/anwesend sein muss, sondern der Arbeitgeber vertraut darauf, dass die vereinbarten Stunden auch tatsächlich erbracht werden. Ob der Arbeitnehmer nun an einem Tag erst um 10 Uhr kommt und bis 20 Uhr bleibt oder bereits um 6 Uhr anfängt, mittags zwei Stunden Pause macht und abends erst geht, wenn die Arbeit getan ist, bleibt theoretisch ihm in den Grenzen des ArbZG überlassen.

Im Arbeitsalltag zeigen sich aber häufig Probleme. So etwa, dass dennoch zu bestimmten Zeiten gearbeitet werden muss, um erreichbar zu sein oder an Meetings teilnehmen zu können. Ein weiterer Nachteil ist, dass Überstunden nicht nachgewiesen werden können. In diesem Zusammenhang sprechen Kritiker der Vertrauensarbeitszeit auch von „Selbstausbeutung“.

- Gleitende Arbeitszeit

Diese Variante, auch kurz Gleitzeit genannt, ist der Vertrauensarbeitszeit sehr ähnlich, nur dass im Gegensatz dazu eine Kernzeit festgelegt wird, in der der Arbeitnehmer im Büro sein muss. Diese ist häufig von 9 bis 16 Uhr. Die Zeit davor und danach kann vom Arbeitnehmer frei eingeteilt werden. Der Unterschied zur Vertrauensarbeitszeit liegt darin, dass Überstunden erfasst werden und durch freie Stunden oder Tage abgebaut werden können.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

Auf den ersten Blick klingt diese Formulierung möglicherweise etwas kompliziert, jedoch steckt ein ganz einfacher Ansatz dahinter: Ist Arbeit zu erledigen, arbeitet der Arbeitnehmer. Ist keine Arbeit vorhanden, bleibt der Arbeitnehmer zuhause. Im Endeffekt ähnelt diese Variante der *Arbeit auf Abruf*. Im Ergebnis wälzt der Arbeitgeber das ihm auferlegte Beschäftigungsrisiko auf den Arbeitnehmer ab und umgeht somit die Folgen es sog. *Annahmeverzug*s nach § 615 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch).

- Jahresarbeitszeit-Modell.

Dabei wird zu Beginn des Kalenderjahres eine Arbeitszeit festgelegt, die im Laufe des Jahres abgeleistet werden muss. Wann dies geschieht, wird dann flexibel nach Kapazitäten entschieden. Der Arbeitnehmer erhält jedoch ein monatlich gelichbleibendes Durchschnittsgehalt. Erst am Ende des Jahres wird überprüft, ob die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung und der gezahlte Lohn einander entsprechen. Wenn nicht, muss entsprechend korrigiert werden.

- Jobsharing

Im Grunde beinhaltet das Jobsharing zwei (mindestens) Teilzeitstellen, die sich eine Vollzeitstelle teilen. Die Arbeitszeiten, der Verdienst und die freien Tage können sich die Arbeitnehmer selbst aufteilen.

- Das klassische Teilzeitmodell

Nach den Vorschriften des TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) wird in vielen Unternehmen Teilzeit angeboten. Für Elternteile, die sich um Kinder und Haushalt kümmern, oder auch für Mitarbeiter, die eben nur einen Teil ihrer Zeit in Arbeit investieren möchten, ist die Teilzeit ideal. Ob nun 80, 75, 50 oder 30 Prozent gearbeitet werden soll, ist individuell mit dem Arbeitgeber zu klären. Daraus ergibt sich dann auch die Art der Arbeit: So kann die vereinbarte Wochenarbeitszeit völlig unterschiedlich auf die einzelnen Arbeitstage verteilt werden und die jeweiligen Arbeitszeiten an den einzelnen Tagen können individuell vereinbart werden.

Der größte Nachteil der Teilzeitbeschäftigung liegt noch immer im schwierigen Wechsel zurück in eine Vollzeitstelle beim gleichen Arbeitgeber. Auch langfristig gesehen ist eine Teilzeitstelle nicht optimal, wenn man an die finanzielle Absicherung im Alter denkt. Wer weniger verdient, zahlt weniger in die Rentenkassen ein und wird dementsprechend auch weniger Rente erhalten.

- Arbeitszeitkonten

Im klassischen Sinne ist das kein Arbeitszeitenmodell. Mit Hilfe eines Arbeitszeitkontos kann man Arbeitsstunden „sammeln“, die dann flexibel wieder aufgebraucht werden können. Arbeitszeitkonten lassen in der Regel den Aufbau von sog. „Minusstunden“ und „Mehrarbeit“ in bestimm-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


ten Grenzen zu, einmal, um aus Sicht des Arbeitgebers den Arbeitseinsatz flexibler gestalten zu können, andererseits aber auch dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, private Belange mit seinen arbeitsvertraglichen Pflichten besser in Einklang bringen zu können. Bei langfristiger Beschäftigung ist es mit einem sogenannten Langzeitarbeitszeitkonto sogar möglich, Sabbaticals über mehrere Monate zu „finanzieren“, ohne hierfür Urlaub zu nehmen oder unbezahlt freigestellt zu werden.
Arbeitszeitkonten erfordern zwingend eine Arbeitszeitdokumentation (Zeiterfassung).

- „Stechuhr“

Was früher die altbekannte Lochkarte war, wird heute fast überall durch PC-gesteuerte Systeme mit Chipkarte oder Computer-Login abgelöst. Die Einführung dieser „modernen Stechuhren“ unterliegt wenigstens der Mitbestimmung durch den BR (Betriebsrat) nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG (Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen).

- Homeoffice

In den letzten Jahren rückte dieses Arbeitsmodell immer stärker in den Fokus. Die Vorteile für den Arbeitnehmer liegen auf der Hand: keine Anfahrt zum Unternehmen, Erreichbarkeit für die Familie und eine ruhige Arbeitsumgebung. Die Nachteile sind aber ebenso offenkundig: Die soziale Bindung zu den Arbeitskollegen und zum Unternehmen geht dadurch verloren. Die Einhaltung aller einschlägigen Schutzgesetze, wie ArbZG, ArbeitsschutzG oder auch der Datenschutz werden vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer verantwortlich übertragen.

## Arbeitszeugnis

§ 109 Abs. 1 GewO (Gewerbeordnung) verpflichtet den Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Ausstellung eines schriftlichen (Schluss-)Zeugnisses. Der Anspruch besteht jedoch schon ab dem Zeitpunkt, an dem bekannt ist, dass das Arbeitsverhältnis (demnächst) enden wird.

Mindestinhalt dieses Zeugnisses sind demnach Angaben

- zur Person des Arbeitnehmers
- zu Art und
- Dauer der Tätigkeit.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Das Zeugnis muss auf dem offiziellen Geschäftspapier geschrieben werden und darf grundsätzlich nicht die Postanschrift des Arbeitnehmers beinhalten, da es diesem persönlich zu übergeben ist. Enthält das Zeugnis die Postanschrift, ist in der Regel davon auszugehen, dass das Zeugnis nachgesandt werden musste und die Vertragsparteien im Streit auseinandergingen.

Diese o.g. Form des Arbeitszeugnisses wird *einfaches Zeugnis* genannt, da es z.B. keine Angaben über das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses beinhaltet.

Während das einfache Zeugnis immer durch den Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilt werden muss, ist er zur Erteilung eines Zeugnisses, welches auch Aussagen zur Leistung und zum Verhalten beinhaltet, nur dann verpflichtet, wenn es der Arbeitnehmer ausdrücklich verlangt. Diese Form des Arbeitszeugnisses wird *qualifiziertes Zeugnis* genannt.

In der Praxis bereit das qualifizierte Zeugnis oftmals erhebliche Probleme und wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum „Rachemittel“. Die Probleme in diesem Zusammenhang resultieren daher, dass sich im deutschen Arbeitsrecht und entgegen des ausdrücklichen Gebotes in § 109 Abs. 2 GeWO eine sogenannte „Geheimsprache“ entwickelt hat, die Arbeitgebern und insbesondere deren Personalchefs sehr wohl bekannt, den meisten Arbeitnehmern aber unbekannt ist. Statt diese Zeugnisart im gerichtlichen Streitverfahren vor dem Hintergrund des § 109 Abs. 2 GeWO als unzulässig zu werten, lassen es die deutschen Arbeitsgerichte leider zu, dass sich diese Geheimsprache etabliert hat.

Eine Kostprobe?

- *Er machte sich mit großem Eifer an die ihm übertragenen Aufgaben* bedeutet nicht etwa großes Engagement, sondern dass sich der Mitarbeiter verzettelt und nicht ergebnisorientiert gearbeitet hat.
- *Er zeigte Verständnis für seine Arbeit* drückt aus, dass der Arbeitnehmer zwar wusste, was er zu tun hatte, es aber nicht tat.
- Auf Faulheit deutet folgender Wortlaut hin: *Er verstand es, alle Aufgaben mit Erfolg zu delegieren*.
- Auch wer *mit Interesse bei der Sache* war oder *Gelegenheit hatte, die ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen*, war meist faul.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


- Inkompetenz wird häufig so beschrieben: *Wegen seiner Pünktlichkeit war er stets ein gutes Beispiel* oder *Wir bestätigen gerne, dass er mit Fleiß, Ehrlichkeit und Pünktlichkeit an seine Aufgaben herangegangen ist*, oder auch *Er war Neuem gegenüber aufgeschlossen*.
- *Er zeigte stets Engagement für Arbeitnehmerinteressen außerhalb der Firma* drückt aus, dass der Mitarbeiter an Streiks teilgenommen hat und/oder Mitglied einer Gewerkschaft ist.
- *Er trat engagiert für die Interessen der Kollegen ein* bringt zum Ausdruck, dass der Arbeitnehmer Mitglied des Betriebsrats war.
- *Er verfügt über Fachwissen und hat ein gesundes Selbstvertrauen* heißt, dass dieser Mitarbeiter zwar keine Ahnung hatte, aber sehr arrogant war.
- Wer *im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzte eine durchweg erfrischende Offenheit* zeigt, war frech und vorlaut, und wenn ein Mitarbeiter *tüchtig und in der Lage war, seine Meinung zu vertreten*, konnte er nicht mit Kritik umgehen.
- Wenn jemand unbeliebt war, verraten es diese Formulierungen: *Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen*, bedeutet, dass der Mitarbeiter ein Alkoholproblem hat.

Während sich die o.g. Formulierungen auf das Verhalten eines Arbeitnehmers beziehen, gibt es auch in Bezug auf die Leistungsbeurteilung eine Geheimsprache:

- *… stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ….* beschreibt eine sehr gute Leistung
- *… zu unserer vollsten Zufriedenheit* oder *stets zu unserer vollen Zufriedenheit …* beschreibt eine gute Leistung
- *… zu unserer vollen Zufriedenheit …* beschreibt eine befriedigende Leistung
- *… zu unserer Zufriedenheit …* beschreibt eine ausreichende Leistung und
- *… insgesamt zu unserer Zufriedenheit …* oder *… war bemüht, zu unserer Zufriedenheit …* beschreibt eine mangelhafte Leistung.

Übrigens: Auf die Abschiedsformulierung, mit der einem Arbeitnehmer für seine geleisteten Dienste gedankt wird, der Ausdruck des Bedauerns über sein Ausscheiden und gute Wünsche für die persönliche und berufliche Zukunft sind nach Ansicht des BAG (Bundesarbeitsgericht) nicht einklagbar, da hierauf kein Anspruch besteht: BAG, Urteil v. 11.12.2012 - 9 AZR 227/11 -:

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

Arbeitnehmerähnliche Personen
Arbeitnehmerentsendung
Arbeitnehmererfindung
Arbeitnehmerhaftung
Arbeitnehmerüberlassung
Arbeitsbefreiung
Arbeitsbereitschaft
Arbeitsentgelt
Arbeitskampf
Arbeitskleidung
Arbeitslosengeld
Arbeitsvertag
Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz
Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeugnis
AT-Angestellte
Aufhebungsvertrag
Aufwendungsersatz
Aufzeichnungspflicht
Ausbildungsverhältnis
Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen
Ausländische Arbeitnehmer
Auslandstätigkeit
Aushilfsarbeitsverhältnis
Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z. B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, hat er keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel, sondern nur Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel.*

Da das Arbeitszeugnis den Arbeitnehmern als Beschäftigungs- und Befähigungsnachweis in Bewerbungssituationen dient, muss es *wohlwollend* und *wahr* formuliert werden. Aus diesem Grundgedanken folgt in der Praxis, dass jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine zumindest als durchschnittlich mithin als befriedigend beurteilte Leistung hat. Will der Arbeitnehmer erreichen, dass er überdurchschnittlich, also gut oder sogar sehr gut beurteilt wird, muss er im Streitfalle den Sachvorhalt vortragen und ggf. beweisen, welcher diese Beurteilung rechtfertigt. Will dagegen der Arbeitgeber eine unterdurchschnittliche Beurteilung erreichen, muss er den Sachverhalt vortragen und beweisen, der eine nur ausreichende oder sogar nur mangelhafte Beurteilung trägt.

In § 109 GeWO findet sich kein Ansatz dafür, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein **Zwischenzeugnis,** also auf ein Zeugnis im laufenden und ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Dennoch hat sich in der Rechtsprechung ein solcher Anspruch durchgesetzt in den Fällen,

- dass der unmittelbare Vorgesetzte des Arbeitnehmers wechselt oder
- sich der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber bewerben will,
- bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB oder andere strukturelle Änderungen im Unternehmen.

Ein Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses ist auch in einigen Tarifverträgen ausdrücklich normiert, so etwa in § 35 Abs. 2 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst).

## AT-Angestellte

Der Begriff der außertariflichen Angestellten geistert im deutschen Arbeitsrecht hartnäckig mit einer Bedeutung, die oft eine Führungskraft, die jenseits aller arbeitsrechtlichen Regeln steht, suggeriert. Nichts ist unzutreffender! Im Kern und erstmal ausschließlich bedeutet der Begriff AT (außertariflich), dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche beide an die Regeln des Tarifvertrages gebunden sind, abweichend davon für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbaren. Primär betrifft dies die Frage des Arbeitsentgeltes. Dagegen bedeutet der Begriff AT nicht, dass der Arbeitnehmer kein Arbeitnehmer im Sinne anderer Vorschriften, insbesondere der Ge-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


setze, welche die Arbeitnehmer schützen wollen, ist. Zwar kann ein AT-Angestellter auf Grund der Bedeutung seiner Tätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ein sog. Leitender Angestellter sein mit der Folge, dass er nicht durch den BR (Betriebsrat) im Betrieb vertreten wird, er wird es aber gerade nicht automatisch, weil er AT-Angestellter ist.

## Aufhebungsvertrag

Unter einem Aufhebungs- oder *Auflösungsvertrag* versteht man eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet. Im Gegensatz zur *Kündigung* des Arbeitsverhältnisses, welches immer von einem Vertragspartner alleine ausgeht und an bestimmte Beendigungsfristen gebunden ist, bedarf es hier des gemeinsamen Handelns von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Aufhebungsvertrag ist zu jedem denkbaren Zeitpunkt und Bindung an bestimmte Fristen möglich.

Da ein Aufhebungsvertrag keine Kündigung darstellt, greifen alle Vorschriften nicht, die im Zusammenhang mit Kündigungen stehen (Kündigungsfristen, Kündigungsgründe, Kündigungsschutzklage, besonderer Kündigungsschutz wie etwa bei Mutterschutz oder Schwerbehinderung, Beteiligung des BR).

Nach § 623 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) bedarf auch der Aufhebungsvertrag wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwingend der Schriftform; mündlich abgeschlossenen Verträge sind daher unwirksam.

Während die arbeitsrechtlichen Hürden in diesem Zusammenhang tief sind, sind sie unter sozialversicherungspflichtigen Gesichtspunkten umso höher: Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages löst beim Bezug von Arbeitslosengeld (siehe: *Arbeitslosengeld*) eine Sperrzeit beim Bezug und eine Kürzung der Bezugsdauer bis zur Dauer von 12 Wochen aus. Hiervon sieht die Bundesagentur für Arbeit gemäß deren Geschäftsanordnungen und damit ohne gesetzliche Grundlage nur in drei Fällen ab:

- Die vom Arbeitnehmer bzw. Arbeitslosen erwartete oder verlangte Arbeit verstößt gegen gesetzliche Bestimmungen, tarifrechtliche Reglungen oder gegen „die guten Sitten“.
- Die Bezahlung ist sittenwidrig gering, d.h. sie liegt mindestens 20 Prozent unter dem Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung.
- Der Arbeitgeber ist insolvent geworden.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Der Arbeitnehmer bzw. Arbeitslose wird am Arbeitsplatz gemobbt oder sexuell belästigt oder die Tätigkeit kann nachweislich eines ärztl. Attestes aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter ausgeübt werden.
- Die Beschäftigung wird zur Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft aufgegeben.
- Der Aufhebungsvertrag verhindert eine ansonsten unumgängliche betriebsbedingte Kündigung (siehe: *Kündigung, betriebsbedingt*).

Oftmals kommt es im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Aufhebung des Arbeitsvertrages auch zur Regelung einer Abfindung. Aber, so verlockend dies auch aus Sicht des Arbeitnehmers auch sein mag, es gilt zu beachten, dass

- entsprechend der Regel in § 10 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) eine „Faustformel“ besagt, dass für jedes Beschäftigungsjahr nur ½ Bruttomonatsverdienst als Abfindung angesetzt,
- Abfindungen auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden, wenn der Beendigungszeitpunkt im Aufhebungsvertrag nicht dem Zeitpunkt entspricht, zu dem der Arbeitgeber erstmals ordentlich kündigen könnte. Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet und die Kündigungsfrist nicht eingehalten, dann droht neben einer Sperrzeit ein sog. Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeldbezug. In diesen Fällen gehen die Arbeitsagenturen davon aus, dass die Abfindung ein finanzieller Ausgleich für die verkürzte Kündigungsfrist ist, und lassen den Anspruch auf Arbeitslosengeld erst einmal ruhen. „Ruhen“ bedeutet, dass der Beginn der Zahlung des Arbeitslosengeldes in die Zukunft verschoben wird. Der Anspruch auf das volle Arbeitslosengeld bleibt aber grundsätzlich erhalten, sofern nicht auch eine Sperre verhängt worden ist.

Ein Beispiel: Der Arbeitgeber kann frühestens zum 30.09. kündigen. Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter vereinbaren, dass bereits am 31.07. Schluss ist und er zwei Gehälter als Abfindung bekommt.

Folge ist, der Mitarbeiter erhält erst Arbeitslosengeld ab dem 01.10.2016. Tritt jedoch noch eine Sperrfrist hinzu, verkürzt sich die Laufzeit des Bezugs von Arbeitslosengeld auf bis zu 12 Wochen.

Beispiel wie oben: Folge ist, dass der Bezug zwar ab dem 1.10. beginnt, aber nicht bis zum 1.10. des Folgejahres läuft, sondern um 12 Wochen gekürzt nur bis zum 1.7.

Wie lange kein Arbeitslosengeld bezogen wird, richtet sich nach der Höhe der Abfindung, dem Alter des Arbeitnehmers, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Dauer der Kündigungsfrist.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Es werden im Ergebnis mindestens 25 Prozent und höchstens 60 Prozent der Abfindung mit dem Arbeitslosengeld verrechnet (§ 158 Abs.2 Satz 2 Nr.1 SGB III – Sozialgesetzbuch). Je älter der Arbeitnehmer ist und je länger er bei seinem Arbeitgeber tätig war, desto geringer ist der Teil der Abfindung, der angerechnet werden kann und desto kürzer ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Ein Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist 55 Jahre alt und seit 14 Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Sein Arbeitsentgelt betrug zuletzt 120 Euro brutto pro Kalendertag. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 25.000 EUR erhalten und sich im Gegenzug damit einverstanden erklärt, dass das Arbeitsverhältnis 90 Tage früher endet, als bei Anwendung der ordentlichen Kündigungsfrist.

Berechnung: Eigentlich müsste der Arbeitslosengeldanspruch für die vollen 90 Tage ruhen. Aus der gesetzlichen Begrenzung der Anrechnung in diesem Fall ergibt sich aber eine für den Arbeitnehmer günstigere Berechnung: Der maßgebliche Prozentsatz für die Anrechnung der Abfindung beträgt hier nämlich nur 30 Prozent. Dem Arbeitnehmer verbleibt also aufgrund seines Lebensalters und der Beschäftigungsdauer 70 Prozent seiner Abfindung.

Auf das Arbeitslosengeld anzurechnen sind daher lediglich 30 % von 25.000 Euro, also 7.500 Euro. Im nächsten Schritt muss jetzt berechnet werden, wie lange der Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, um diesen Anrechnungsbetrag von 7.500 Euro zu verdienen. Dies sind bei 120 Euro brutto pro Kalendertag für 62,5 Tage. Statt der eigentlich maßgeblichen Anrechnungszeit von 90 Tagen ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld daher in diesem Beispielsfall nur 62,5 Tage.

Den Arbeitgeber treffen im Rahmen von Aufhebungsverträge bestimmte Hinweispflichten: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass dieser sich unverzüglich nach Kenntnis von der Beendigung bei der Bundesagentur für Arbeit, spätestens jedoch drei Monate vor dem vorgesehen Ende arbeitssuchend melden muss, ansonsten droht dem Arbeitnehmer eine einwöchige Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld.

Liegen zwischen dem Zeitpunkt der Kenntnis des Beendigungszeitpunks und der Beendigung weniger als drei Monate, hat die Arbeitslosmeldung innerhalb von drei Tagen zu erfolgen.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Aufwendungsersatz

Gemäß § 670 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet, wenn der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen macht, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf. § 670 BGB kann auf Arbeitsverhältnisse entsprechend angewendet werden. Macht der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers Aufwendungen, die nicht durch die Vergütung abgegolten sind, ist der Arbeitgeber deshalb zum Ersatz dieser Aufwendungen verpflichtet.

So hat im Falle eines Schullehrers, der zur Durchführung seines Unterrichts ein bestimmtes Buch selbst gekauft hatte, weil sein Arbeitgeber ihm dies trotz Erfordernis nicht zur Verfügung gestellt hatte, das BAG (Bundesarbeitsgericht) das beklagte Land zum Ersatz des Kaufpreises verurteilt (9 AZR 455/11 v. 12.03.2013).

## Aufzeichnungspflicht

Den Arbeitgeber treffen im Arbeitsverhältnis vielfältige Pflichten zur Aufzeichnung. Hier einige Beispiele:

- Lohnunterlagen (Firmen-/ Personalstammdaten, Brutto-/Nettolohnabrechnungen, Lohnkonten, Be- und Verarbeitungsprotokolle, Stempelkarten oder Zeiterfassungsdaten, Fehlzeitenlisten)

Aufnahme in Lohnunterlagen (Name, Geburtsdatum, Anschrift, Beginn und Ende der Beschäftigung, Beschäftigungsart, das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen, Vereinbarte Arbeitszeit und Entgelt, Das Gesamtbruttoarbeitsentgelt, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung, das beitragspflichtige Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, die Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung, Name der Einzugstelle etc.).

- Lohnkonto - der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer und jedes Kalenderjahr ein Lohnkonto zu führen.
- Nach § 16 Absatz ArbZG (Arbeitszeitgesetz) sind die Arbeitgeber verpflichtet, die über 8 Stunden pro Tag hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Gemäß § 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) sind zur Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohngesetz vielfältige Aufzeichnungen durch den Arbeitgeber zu tätigen (Arbeitszeit, Pausen, Lohn etc.).
- Die Aufzeichnungspflichten gelten auch für Unternehmen, die Leiharbeiter beschäftigen (Vertragsdaten, Name des Leiharbeitnehmers, Beschäftigungszeiten, Lohn etc.).

## Ausbildungsverhältnis

Die betriebliche Ausbildung soll gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen nach den Regelungen der jeweiligen Ausbildungsordnung durch persönlich und fachlich geeignete Personen (Ausbilder) erfolgen. Die Durchführung der betrieblichen Ausbildung erfolgt nach einem betrieblichen Ausbildungsplan auf der Grundlage der jeweiligen Ausbildungsordnung und wird von der jeweils zuständigen Stelle (i.d.R. Kammer) geregelt und überwacht. Sie findet i.d.R. an drei bis vier Wochentagen statt und wird durch Unterricht an der Berufsschule ergänzt und begleitet. Dieser kann auch als Blockunterricht stattfinden.

Die betriebliche Ausbildung steht unter der allgemeinen Zielsetzung, eine breit angelegte Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln sowie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen.

Es bestehen verschieden Möglichkeiten der Ausbildung:

(1) betriebliche Ausbildung im unmittelbaren Arbeitszusammenhang, überwiegend nach dem Imitatio-Prinzip;

(2) lehrgangsmäßige betriebliche Ausbildung, z.B. in Lehrwerkstätten und Übungsfirmen;

(3) innerbetrieblicher Unterricht, Werkschulen. I.d.R. finden sich Kombinationen dieser Ausbildungsformen, die oft noch durch überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in der Verantwortung der Ausbildungsbetriebe ergänzt werden.

Grundlage der Berufsausbildung im Sinne des BBiG ist immer ein schriftlicher Ausbildungsvertrag.

Wenn der Auszubildende noch nicht volljährig ist und somit juristisch noch nicht voll geschäftsfähig, muss der Ausbildungsvertrag von beiden Eltern als gesetzliche Vertreter unterschrieben werden. Nur die Unterschrift des Jugendlichen oder nur eines Elternteils würde zur Nichtigkeit

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## A wie ....


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


des Vertrages führen. Etwas anderes gilt aber dann, wenn das Sorgerecht ausschließlich nur bei einem Elternteil besteht, so ist dieser allein vertretungsberechtigt und kann den Vertrag auch allein unterzeichnen.

§ 113 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), nach dem der Minderjährige von seinen gesetzlichen Vertretern zur Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bevollmächtigt werden kann, ist auf den Abschluss eines Ausbildungsvertrages nicht anwendbar.

Bei der Einstellung eines noch minderjährigen Auszubildenden müssen zudem die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes beachtet werden. Diese enthalten für Jugendliche besondere Schutzvorschriften hinsichtlich der Arbeitszeit, Mindestpausenzeiten, Mindesturlaubstage usw. Ebenso ist bei minderjährigen Auszubildenden eine Bescheinigung über eine medizinische Erstuntersuchung des Auszubildenden, die nicht mehr als vierzehn Monate zurückliegt, zusammen mit den anderen Unterlagen an die jeweils zuständige Berufskammer zu schicken.

Wird die Berufsschule besucht (bei Minderjährigen besteht Pflicht zum Schulbesuch), ist der Auszubildende gemäß § 15 BBIG an den Schultagen von der Arbeit freizustellen, jedoch gelten für minderjährige und für volljährige Auszubildende unterschiedliche Regelungen: Nach dem Ende des Unterrichts hat der volljährige Auszubildende wieder zur Arbeitsaufnahme in den Betrieb zurückzukehren, es sei denn, die verbleibende Arbeitszeit würde in keinem Verhältnis zur Fahrtdauer von der Berufsschule zur Arbeitsstätte stehen.

Anders ist es nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bei einem minderjährigen Auszubildenden. Nach § 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz) dürfen Jugendliche an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von je mindestens 45 Minuten Dauer nach dem Berufsschulunterricht nicht mehr arbeiten. Die Regelung gilt aber nur für einen Berufsschultag in der Woche. Dieser Arbeitstag wird dann mit 8 Stunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von vierzig Stunden pro Woche angerechnet, auch wenn die tarifliche oder betriebliche Wochenarbeitszeit kürzer ist. An dem zweiten Berufsschultag in der Woche kann der jugendliche Auszubildende wieder arbeiten, sofern die zulässige tägliche Arbeitszeit von 8 bzw. 8,5 Stunden noch nicht ausgeschöpft ist. Die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen und der Wegezeit von der Berufsschule zur Arbeitsstätte werden an diesem Tag auf die Arbeitszeit angerechnet.

Nach der Probezeit ist im Berufsausbildungsverhältnis eine Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bestehen in zwei Fällen:

a) Der Auszubildende selbst gibt die Berufsausbildung auf. Das Ausbildungsverhältnis kann dann gemäß § 22 BBIG unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist schriftlich gekündigt werden.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Voraussetzung ist, dass der Auszubildende zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung die Berufsausbildung aufgeben will oder die Berufsausbildung wechseln will.

b) Das Ausbildungsverhältnis kann von beiden Seiten außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dabei gelten u.a. folgende Grundsätze:

Im Rahmen der Interessen des Auszubildenden sind die bisherige Dauer der Ausbildung, sein Alter sowie die Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu berücksichtigen. Insbesondere bei einer Kündigung im dritten Ausbildungsjahr sind an den Kündigungsgrund hohe Anforderungen zu stellen.

Vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung ist der Auszubildende abzumahnen, es sei denn aufgrund der Schwere des Verstoßes ist dies entbehrlich.

In dem Kündigungsschreiben ist der die Kündigung rechtfertigende wichtige Grund anzugeben.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Betriebsrat sind zu beteiligen.

Vor der Erhebung der Kündigungsschutzklage muss der Auszubildende gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz)ein Schlichtungsverfahren vor der zuständigen Stelle (§ 71 BBiG) durchführen. Ist bei der zuständigen Stelle kein Schlichtungsausschuss eingerichtet, so kann sogleich Klage erhoben werden.

## Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ausgleichsquittungen kommen regelmäßig im Zusammenhang mit der vergleichsweisen (einvernehmlichen) Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (Aufhebungsvertrag, Abwicklungsvertrag) vor. Diese sind oft vom Arbeitgeber vorformulierte Erklärungen, mit denen der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestätigt,

- dass er seine Arbeitspapiere erhalten hat (Quittung) und
- dass ihm keine weiteren Ansprüche gegen den Arbeitgeber mehr zustehen (Ausgleichsklausel).

Ausgleichsquittungen bzw. die in ihnen enthaltenen Ausgleichsklauseln sind damit ein Schlussstrich, den der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers unter das Arbeitsverhältnis zieht.

Eine Ausgleichsquittung könnte z.B. lauten:

*„Hiermit bestätigt Herr/Frau ....., am heutigen Tage von Fa. ..... folgende Arbeitspapiere erhalten zu haben: Lohnsteuerkarte für das Jahr (….) , Sozialversicherungsausweis, Zeugnis, Arbeitsbescheinigung, Lohnabrechnung für den Monat (….). Ferner erklärt Herr/Frau ....., dass alle An-*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


*sprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, erfüllt sind, und dass keine Tatsachen vorliegen, aus denen weitere Ansprüche hergeleitet werden könnten. Sämtlicher Urlaub wurde gewährt und genommen."*

In der Rechtsprechung gab es mit Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Mai 2013 (AZR 844/11) eine Änderung bei der Frage, ob auch beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages in der Zukunft erst entstehende Urlaubsansprüche der Verzichtserklärung unterliegen können: Ein solches Anerkenntnis bringt nach Auffassung des BAG alle Ansprüche, die dem Erklärenden (Kläger) bekannt waren oder mit deren Bestehen zu rechnen war, zum Erlöschen. Dies widerspreche auch nicht den Regelungen aus § 13 Abs. 1 S. 3 BurlG (Bundesurlaubsgesetz), wonach von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf und steht im Einklang mit Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG).

## Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen

Im Allgemeinen darf der mögliche neue Arbeitgeber nur mit Ihrer Einwilligung bei Dritten personenbezogene Daten über Sie erfragen. Sie können verlangen, Auskunft über den Inhalt dieser Fragen zu erhalten.

Bewerben Sie sich aus einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis, muss Ihr künftiger Arbeitgeber Ihre Bewerbung vertraulich behandeln. Direkte Anfragen bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber sind nicht zulässig - es sei denn, Sie sind damit einverstanden.

Auch Ihr aktueller Arbeitgeber ist nicht berechtigt, ohne Ihre Zustimmung Dritten Auskünfte über Sie zu geben. Wenn Sie möchten, dass Ihr jetziger Chef Ihrem möglichen neuen Vorgesetzten Auskünfte erteilt, können Sie ihm das ausdrücklich gestatten In diesem Fall ist er im Rahmen der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, ordentliche und wahrheitsgemäße Auskunft zu geben.

Erlaubte Fragen sind in diesem Zusammenhang nach:
- Arbeitsleistung
- Qualifikation
- Verhalten.

Unerlaubt ist z.B.:
- Informationen über den Inhalt ehemaliger Arbeitsverträge
- Weitergabe von Personalakten.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Ausländische Arbeitnehmer

Das sind Arbeitnehmer, die weder Deutsche im Sinne des Art. 116 GG (Grundgesetz), noch EU-Bürger im Sinne der europarechtlichen Bestimmungen sind. Für diese Menschen enthält das Aufenthaltsgesetz die Bestimmungen, wonach ausländische Menschen in Deutschland beschäftigt werden dürfen. Aus dem sogenannten Aufenthaltstitel ergibt sich, ob Ausländer und in welchem Umfang sie beschäftigt werden dürfen. Da EU-Bürger keiner Aufenthaltserlaubnis bedürfen, unterliegen diese auch nicht dem Erfordernis nach einer Arbeitserlaubnis.

## Auslandstätigkeit

Arbeitet ein in Deutschland beschäftigter Arbeitnehmer vorübergehend im Ausland, gelten besondere Bedingungen nach dem Entsendegesetz:

Eine Entsendung liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers ins Ausland begibt, um dort zu arbeiten, und diese Beschäftigung von vornherein zeitlich befristet ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die eigens für die Auslandsbeschäftigung eingestellt werden, sofern für sie unmittelbar davor inländisches Recht anwendbar war (Beschäftigung oder Wohnsitz im Inland).

In erster Linie stellt sich bei Entsendungen in das Ausland die Frage nach den sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten: Das einschlägige Sozialversicherungsrecht richtet sich danach, in welches Land die Entsendung erfolgt. Bei einer Entsendung innerhalb der Europäischen Union sind die Regelungen des Europäischen Verordnungsrechts maßgebend: Werden Arbeitnehmer voraussichtlich bis zu 24 Monate in einen anderen EU-Staat entsandt, gilt das Recht des Entsendestaates. Dies ist das Recht des Staates, in dem das Unternehmen gewöhnlich tätig ist und von dem aus die Entsendung erfolgt. Die zeitliche Begrenzung muss bereits vor der Arbeitsaufnahme im Ausland feststehen. Sie kann sich aus vertraglichen Regelungen oder aus der Eigenart der Aufgabe ergeben. Weiterhin darf der Arbeitnehmer keine andere bereits entsandte Person ersetzen. Wird der Zeitraum von 24 Monaten voraussichtlich überschritten, ist von Beginn an das Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungsstaates maßgebend.

Erfolgt die Entsendung eines Arbeitnehmers weder in einen Staat der Europäischen Union noch in einen sog. Abkommensstaat, liegt eine Entsendung in das vertragslose Ausland vor. Das nationale Recht enthält in § 4 SGB (Sozialgesetzbuch) IV die gesetzliche Grundlage zur Anwendung des deut-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A wie ....

Arbeitnehmerähnliche Personen
Arbeitnehmerentsendung
Arbeitnehmererfindung
Arbeitnehmerhaftung
Arbeitnehmerüberlassung
Arbeitsbefreiung
Arbeitsbereitschaft
Arbeitsentgelt
Arbeitskampf
Arbeitskleidung
Arbeitslosengeld
Arbeitsvertag
Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz
Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeugnis
AT-Angestellte
Aufhebungsvertrag
Aufwendungsersatz
Aufzeichnungspflicht
Ausbildungsverhältnis
Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen
Ausländische Arbeitnehmer
Auslandstätigkeit
Aushilfsarbeitsverhältnis
Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

schen Sozialversicherungsrechts im Rahmen der sogenannten Ausstrahlung. Erfolgt danach eine zeitlich befristete Entsendung eines Arbeitnehmers durch ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland aufgrund eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, kann während der Entsendung in allen Zweigen der deutschen Sozialversicherung Versicherungspflicht weiterhin vorliegen.

## Aushilfsarbeitsverhältnis

Diese Arbeitsverhältnisse dienen der Deckung eines vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskräften. Besteht ein solches Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate, kann eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats einzelvertraglich vereinbart werden.

Es wird im Übrigen auf *Befristung von Arbeitsverhältnissen* und auf *Geringfügige Beschäftigung-* verwiesen.

## Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis

Ausschlussfristen besagen, dass bestimmte arbeitsvertraglichen Ansprüche verfallen, d.h. endgültig untergehen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit (Ausschlussfrist) geltend gemacht werden. Dies kann sowohl für Ansprüche des Arbeitnehmers, wie auch des Arbeitgebers gelten.

Im Zusammenhang mit Ausschlussfristen stellen sich verschiedene Fragen:

- Was unterscheidet eine Ausschlussfrist von Verjährungsvorschriften?

Ausschlussfristen dienen, wie die Vorschriften über die Verjährung, der Rechtssicherheit, d.h. sollen eindeutig regeln, bis zu welchem Zeitpunkt aus einem Arbeitsverhältnis noch Ansprüche hergeleitet werden können.

Anders als bei der *Verjährung von Ansprüchen* braucht sich die beklagte Partei, wenn es im Prozess auf eine Ausschlussfrist ankommt, auf deren Geltung nicht zu berufen. Die Geltung von Ausschlussfristen muss das Arbeitsgericht nämlich von selbst bzw. „von Amts wegen“ beachten. Auf die Verjährung des eingeklagten Anspruchs muss man sich als beklagte Partei im Prozess dagegen ausdrücklich berufen, da das Gericht die Verjährung sonst für das Urteil nicht berücksichtigt.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**

*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Wo sind Ausschlussfristen geregelt?

Es existiert keine gesetzliche Regelung zu Ausschlussfristen. Vielmehr werden diese in Arbeitsverträgen oder in Tarifverträgen vereinbart. Solche Bestimmungen nennt man Ausschlussklauseln.

Statt von „Ausschlussklauseln“ spricht man auch von „Verfallklauseln“.

Ausschlussfristen gelten auch dann, wenn Sie von ihnen nichts wissen.

Diese Auswirkungen von Ausschlussfristen wurden von der Rechtsprechung in den vergangenen Jahren daher mit Bezug auf die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Erteilung eines Arbeitsnachweises abgemildert.

Verstößt der Arbeitgeber nämlich gegen seine gesetzliche Pflicht zur Erteilung eines Arbeitsnachweises, der auch einen Verweis auf Tarifverträge enthalten muss (sofern Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind), dann kann er sich auf in dem Tarifvertrag enthaltene Ausschlussklausel nicht berufen.

- **W**elche Ansprüche werden durch Ausschlussfristen erfasst?

Tarifvertragliche und arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelungen können sich nicht nur auf vertragliche, sondern auch auf gesetzliche Ansprüche erstrecken, und zwar sogar auf solche gesetzlichen Ansprüche, die zugunsten des Arbeitnehmers „unabdingbar“ sind, d.h., von denen nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Während also ein vertraglicher Verzicht des Arbeitnehmers auf solche Ansprüche nichtig wäre, ist der Ausschluss seiner gerichtlichen Geltendmachung durch eine Ausschlussklausel zulässig. Vereinfacht formuliert: Auf die Ansprüche als solche kann nicht verzichtet werden, wohl aber können sie nach Ablauf der Verfallfrist nicht mehr gerichtlich durchsetzbar sein!

Einige Beispiele:
- Ansprüche auf Urlaubsabgeltung
- auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

In einer wichtigen Hinsicht ist die Wirksamkeit von Ausschlussklauseln allerdings beschränkt: Wenn der Arbeitgeber durch Erteilung einer (Gehalts-)Abrechnung die Leistung einer bestimmten Anzahl von Arbeits- und/oder Überstunden sowie den dazugehörigen Stundenfaktor vorbehaltlos anerkannt hat, dann braucht der Arbeitnehmer die der Lohnabrechnung entsprechende Lohnforderung nicht mehr gesondert, d.h. schriftlich und/oder durch eine Lohnklage geltend zu machen, um eine Ausschlussfrist zu wahren.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**A wie ....**


*Arbeitnehmerähnliche Personen*
*Arbeitnehmerentsendung*
*Arbeitnehmererfindung*
*Arbeitnehmerhaftung*
*Arbeitnehmerüberlassung*
*Arbeitsbefreiung*
*Arbeitsbereitschaft*
*Arbeitsentgelt*
*Arbeitskampf*
*Arbeitskleidung*
*Arbeitslosengeld*
*Arbeitsvertag*
*Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz*
*Arbeitszeitmodelle*
*Arbeitszeugnis*
*AT-Angestellte*
*Aufhebungsvertrag*
*Aufwendungsersatz*
*Aufzeichnungspflicht*
*Ausbildungsverhältnis*
*Ausgleichsquittung und Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
*Auskunftspflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen*
*Ausländische Arbeitnehmer*
*Auslandstätigkeit*
*Aushilfsarbeitsverhältnis*
*Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


In diesem Zusammenhang stellt sich in der Praxis oft die Frage, ob es Schranken für die formularvertragliche Vereinbarung (siehe *Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)*) für eine Ausschlussfrist gibt:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Grundsatzurteil aus dem Jahre 2005 entschieden, dass eine einzelvertragliche Ausschlussfrist von nur zwei Monaten, falls diese - wie in der Regel - in einem vom Arbeitgeber einseitig vorformulierten Standardarbeitsvertrag enthalten ist, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist.

Gemäß § 307 Abs.1 Satz 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders (sprich: den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Arbeitgebers, der die AGB entworfen hat) entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Unter Berufung auf diese Vorschrift hat das BAG eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche als unangemessen kurz angesehen. Sie ist daher nach dieser Rechtsprechung unwirksam, d. h. sie fällt ersatzlos weg, während der Arbeitsvertrag im Übrigen bestehen bleibt.

## Ausschreibung von Arbeitsplätzen


Siehe auch *Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*


Vor dem Hintergrund der Vorschriften zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben sich an die Anforderungen nach einer rechtmäßigen Ausschreibungspraxis freier Stellen zum Teil erhebliche Neuerungen ergeben.

Unzulässig ist demnach eine Ungleichbehandlung auf Grund von

- Geschlecht
- Rasse oder ethnischer Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Alter und
- sexueller Identität

soweit nicht im Einzelfall Ausnahmen zugelassen sind.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Ungleichbehandlungen wegen der oben angeführten Kriterien sind grundsätzlich unzulässig. Von diesem Verbot ausgenommen sind lediglich die gesetzlich vorgesehenen Fälle der §§ 5, 8-10 AGG. Ungleichbehandlungen sind nach § 5 AGG zulässig, wenn diese dazu dienen, bestehende Ungleichheiten auszugleichen. Unter diese Fallgruppe fällt etwa die Frauenförderung, aber auch die bevorzugte Einstellung von Schwerbehinderten, die aufgrund ihrer Behinderung oft schwerer eine Anstellung finden.

Außerdem können Ungleichbehandlungen zulässig sein, wenn wesentliche berufliche Gründe dies erfordern, § 8 AGG. In Betracht kommt etwa das Erfordernis spezieller Sprachkenntnisse (besonders in den Bereichen Import/Export, Vertrieb etc.) oder auch bestimmte körperliche Voraussetzungen für einzelne Berufsgruppen (volle Sehkraft und gesundes Gehör für Berufskraftfahrer, körperliche Belastbarkeit im Baugewerbe oder auch für bestimmte Tätigkeiten im Sicherheitsbereich – etwa Geldboten oder Personenschützer). Dies gilt jedoch nur, soweit diese Voraussetzungen gerade für die bestimmte Stelle erforderlich sind.

Bei der Stellenausschreibung muss folglich beachtet werden:

1. geschlechtsneutral formulieren

Am besten nur die Funktionsbezeichnung (Geschäftsleitung, Abteilungsleitung, Sachbearbeitung, Verkauf) verwenden. Anderenfalls müssen beide geschlechtlichen Formen genannt werden (Verkäufer/in, Assistent/in, Sachbearbeiter/in). Unzulässig wäre etwa Vertriebsleiter,

Krankenschwester, Jurist, Assistentin der Geschäftsführung, Facharbeiter oder Sekretärin. Bei besonderen Anforderungen wie „Vollzeitstelle“ oder „schwere körperliche Belastung“ könnten Frauen mittelbar diskriminiert werden.

2. Keine Altersgrenzen

Das gilt sowohl für Altersangaben (bis 35 Jahre) als auch für Formulierungen wie „jung und dynamisch“ oder „für unser junges und dynamisches Team“. Anstelle „langjähriger Erfahrung“ sollte besser eine genaue Anforderung formuliert werden, etwa „2-jährige einschlägige Berufserfahrung“, wenn das für die Stelle erforderlich ist. Sowohl Ältere als auch Jüngere sind vor Ungleichbehandlungen geschützt.

3. Nicht an Behinderung anknüpfen

Grundsätzlich unzulässig sind Formulierungen wie „körperlich uneingeschränkt leistungsfähig“, da hierdurch behinderte Bewerber ausgeschlossen werden. Allein aus wesentlichen betrieblichen Gründen ist eine solche Anforderung zulässig. Zulässig ist es hingegen, wenn schwerbehinder-

A wie ....

Abfindung
Abmahnung
Abrufarbeit
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)
Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt
Altersrente
Altersteilzeitarbeit
Änderungsangebot
Änderungskündigung
Änderungsvertrag
Amtspflichtverletzung durch Betriebsrat
Annahmeverzug
Anrechnung freiwilliger Leistungen
Arbeitsmittel
Arbeitspapiere
Arbeitspflicht
Arbeitsplatzbeschreibung
Arbeitsschutz
Arbeitsunfähigkeit
Arbeitsunfall
Arbeitsverhinderung, kurzfristige
Anzeigepflichten des Arbeitgebers
Anzeigepflichten des Arbeitnehmers
Arbeitgeberhaftung
Arbeitgeberwechsel
Arbeitnehmer

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

te Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden sollen, etwa weil der Betrieb die Schwerbehindertenquote erfüllen will, weil durch diese Ungleichbehandlung nur bestehende Nachteile ausgeglichen werden sollen, § 5 AGG.

4. Rasse und ethnische Herkunft

Die Suche nach einem „deutschstämmigen“ Arbeitnehmer ist unzulässig. Auch die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ ist problematisch, da allein nach der Herkunft differenziert wird und nicht-deutschstämmige Bewerber unter Umständen besser Deutsch sprechen als einige Muttersprachler. Zulässig ist es jedoch, allgemein auf Sprachkenntnisse oder Kenntnisse des Landes/einer Region abzustellen, da diese Kriterien grundsätzlich jeder Arbeitnehmer erfüllen kann. Zulässig wäre also die Suche nach „ausgezeichneter Kenntnis der deutschen Sprache“, allerdings nur, wenn diese Kenntnisse für die Stelle tatsächlich erforderlich sind. Bei einem Kundendienstmitarbeiter wäre diese Anforderung daher eher zulässig als bei einer Reinigungskraft.

Auf die ausdrückliche Anforderung eines Fotos sollte ebenfalls verzichtet werden, da so der Verdacht entstehen könnte, die sich daraus ergebenden Informationen (ethnische Herkunft soweit erkennbar, Alter, Geschlecht) würden beim Auswahlprozess eine Rolle spielen.

Nach § 93 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) und vergleichbar in den Personalvertretungsgesetzen ist vorgeschrieben, dass der Betriebsrat (Personalrat) die (interne) Ausschreibung von freien und wieder zu besetzenden Stellen verlangen kann. Dies soll den innerbetrieblichen Aufstieg ermöglichen.

## Auswahlrichtlinien nach BetrVG

Richtlinien über eine personelle Auswahl etwa bei Einstellungen oder Kündigungen (siehe *Betriebsbedingte Kündigung und Sozialauswahl*) bedürfen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat nach § 95 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz). Dabei verfolgt diese Vorschrift im Wesentlichen zwei Ziele: Zum einen sollen die personellen Entscheidungen des Arbeitgebers durchschaubarer und transparenter gemacht sowie versachlicht werden. Zum anderen ist beabsichtigt, den Betriebsfrieden und eine gerechtere Behandlung der Arbeitnehmer dadurch zu fördern, dass Arbeitgeberentscheidungen an objektive Kriterien geknüpft, folglich also auch leichter überprüfbar werden. Willkürliche Arbeitgeberentscheidungen sollen auf diese Weise unmöglich gemacht werden.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*




## Beauftragte im Betrieb

Die Einsetzung betrieblicher Beauftragter wird in bestimmten Fällen vom Gesetz vorgeschrieben und verfolgt in erster Linie den Zweck, gefahrgeneigte Abläufe und die Einhaltung von Schutzbestimmungen im Betrieb zu überwachen. Betriebsbeauftragte sind insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit sowie bei gefährlichen, die Umwelt beeinflussenden Tätigkeiten vorgesehen.

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Einsetzung von Fachkräften für Arbeitssicherheit hängt gemäß § 5 ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz) von der Betriebsart und den damit verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Arbeitnehmer, der Zahl der Beschäftigten und der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft sowie der Betriebsorganisation ab. Einzelheiten enthalten die Vorschriften der jeweiligen Verordnung der Berufsgenossenschaften (BVG A2). Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASi) haben die gesetzliche Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen.

- Sicherheitsbeauftragter

Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten sind verpflichtet, einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen (§ 22 Absatz 1 SGB – Sozialgesetzbuch - 7). Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, deren Arbeitsbetrieb aber besondere Gefahren für Leben und Gesundheit aufweist, obliegt die Entscheidung der Bestellungspflicht dem jeweiligen Unfallversicherungsträger. Die Anzahl der zu berufenden Sicherheitsbeauftragten richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Berufsgenossenschaft. Diese Fachkräfte haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeigen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

- Betriebsärzte

Die Pflicht zur Bestellung von Betriebsärzten richtet sich unter anderem nach der Art des Betriebs und den damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren, die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft (§ 2 Absatz

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


1 ASigG). Einzelheiten regeln die diesbezüglichen Verordnungen der jeweiligen Berufsgenossenschaften (BVG A 2). Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.

- Schwerbehindertenbeauftragte

In Betrieben, in denen regelmäßig mindestens fünf schwerbehinderte Personen tätig sind, ist eine Schwerbehindertenvertretung einzurichten (§ 94 SGB 9). In diesem Fall ist zusätzlich ein Beauftragter des Arbeitgebers zu bestellen, der ihn in diesen Angelegenheiten vertritt (§ 98 SGB 9). Den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen kommt die spezielle Interessenvertretung der schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen im Betrieb zu.

- Datenschutzbeauftragter

Betriebe haben einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, wenn sie

- regelmäßig mehr als neun Beschäftigte haben, die personenbezogene Daten in automatisierten Verfahren verarbeiten
- personenbezogene Daten auf andere Weise nutzen und hiermit regelmäßig mindestens 20 Angestellte beschäftigt sind (§ 4f BDSG - Bundesdatenschutzgesetz).

Den Datenschutzbeauftragten obliegt es, auf die Einhaltung des Datenschutzgesetzes hinzuwirken. Dabei spielt insbesondere der verfassungsrechtlich normierte Schutz der personenbezogenen Daten (Datenminimierung und Datengeheimnis) eine entscheidende Rolle.

- Immissionsschutzbeauftragter

Betriebe, die eine genehmigungsbedürftige Anlage betreiben, bedürfen eines Immissionsschutzbeauftragten, sofern

- die von der Anlage ausgehenden Emissionen
- die technischen Probleme der Emissionsbegrenzung
- die Verwendung der Erzeugnisse

schädliche Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche oder Erschütterungen hervorrufen und die Bestellung eines Immissionsschutzbeauftragten erfordern (§ 53 Absatz 1 BImSchG – Bundes-Immissionsschutzgesetz). Hiervon sind insbesondere solche Anlagen betroffen, die im Anhang I der 5. BImSchV (Bundes-Immissionsschutzverordnung aufgeführt sind.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

- Strahlenschutzbeauftragte

Die Bestellung eines Strahlenschutzbeauftragten ist in Betrieben Pflicht, in denen ein solcher Beauftragter für die Gewährleistung des Strahlenschutzes - also den sicheren Umgang mit Strahlung (zum Beispiel Röntgenstrahlung) -notwendig ist (§ 31 Absatz 2 StrlSchV – Strahlenschutzverordnung - § 13 Absatz 2 RöV - Röntgenverordnung).

- Abfallbeauftragter

Abfallbeauftragte sind von Betrieben zu bestellen, die eine in § 1 AbfBeauftrV (Abfallbeauftragtenverordnung) oder in § 54 Absatz 1 KrW-/AbfG genannte Anlage betreiben. Dies gilt auch dann, wenn die zuständige Behörde die Einsetzung eines Abfallbeauftragten anordnet (§ 54 Absatz 2 KrW-/AbfG – Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz).

- Gewässerschutzbeauftragte

Ein Gewässerschutzbeauftragter ist zu bestellen, wenn der Betrieb pro Tag mehr als 750 Kubikmeter Abwasser in ein Gewässer einleitet oder die zuständige Behörde eine Bestellung anordnet (§ 64 WHG – Wasserhaushaltsgesetz). Ist ein Immissionsschutzbeauftragter oder ein Abfallbeauftragter zu bestellen (siehe oben), kann dieser zugleich die Aufgaben des Gewässerschutzbeauftragten wahrnehmen.

- Brandschutzbeauftragter

Die Bestellung eines Brandschutzbeauftragten besteht nicht generell, sondern ist maßgeblich von der Art und Nutzung von Bauwerken abhängig. So besteht eine Pflicht zur Bestellung bei

- Industriebauten mit mehr als 5.000 Quadratmeter (IndBauRL - Industriebaurichtlinie, Punkt 5.12.3)
- sämtlichen Verkaufsstätten (§ 26 Muster-Verkaufsstättenverordnung)
- Betrieben und Einkaufszentren mit mehr als 2.000 Quadratmeter Gesamtverkaufsfläche (Punkt 8 BGI 562 „Brandschutz-Merkblatt M18“)

Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, zu denen auch der Brandschutz zählt, zu ergreifen. Hierzu können sie Beschäftigte benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Beschäftigten übernehmen (§ 10 Absatz 2 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz).

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


- Umweltmanagementbeauftragter

Ein Umweltmanagementbeauftragter ist in Betrieben erforderlich, die sich freiwillig nach EMAS (Eco Management and Audit Scheme, auch EU-Öko-Audit genannt) oder nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifizieren lassen.

- Störfallbeauftragter

Betreiber genehmigungsbedürftiger Anlagen im Sinne des Bundesimmissionsschutzrechts (BImSchG) haben einen oder mehrere Störfallbeauftragte zu bestellen, sofern dies im Hinblick auf die Art und Größe der Anlage und der hieraus resultierenden Gefahren für die Allgemeinheit und die im Einzugsgebiet der Anlage liegende Nachbarschaft erforderlich ist. Gleiches gilt, wenn die zuständige Aufsichtsbehörde die Bestellung eines Störfallbeauftragten anordnet (§ 58a BImSchG).

## Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die Ausführungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen erfolgten zu einem Zeitpunkt, zu dem nicht absehbar war, ob es insoweit zu gesetzlichen Änderungen insbesondere bei der sog. Sachgrundlosen Befristung und zu den sog. Kettenarbeitsverhältnissen kommen würde.

Grundlage für die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach ist eine Befristung grundsätzlich rechtlich nur möglich, wenn bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein Sachgrund für die Befristung gegeben ist. Das Gesetz nennt in § 14 Abs. 1 verschiedene Sachgründe als Beispiele:

- Vertretungsfälle (etwa für erkrankte Mitarbeiter/innen)
- bei vorübergehenden Arbeitsanfall
- im Anschluss an eine Ausbildung oder Studium
- zur Erprobung
- bei Drittfinanzierung
- wenn die Eigenart der Beschäftigung dies rechtfertigt
- aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (z.B. begrenzte Arbeitserlaubnis)

Die Befristung kann zeitbezogen sein. Dann endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Oder das befristete Arbeitsverhältnis ist zweckgebunden (z.B. privater Pflegevertrag). Dann endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Erreichen des Zwecks, jedoch nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Beendigungszeitpunkt mindestens zwei Wochen vor (bekanntem) Zweckeintritt schriftlich mitgeteilt hat.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Das Gesetz lässt in § 14 Abs. 2 TzBfG eine Ausnahme von der Sachgrundregel nur zu, sofern es sich um eine Neueinstellung handelt und begrenzt dabei die zulässige Höchstbefristung auf zwei Jahre bei höchstens dreimaliger Verlängerung innerhalb dieser zwei Jahre. Diese Ausnahme existiert nur bei der Zeitbefristung. Obwohl der Gesetzgeber ausdrücklich von einer „Neueinstellung“ spricht, mithin zu keinem Zeitpunkt in der Vergangenheit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden haben darf, hat das BAG (Bundesarbeitsgericht) erneut unter Missachtung seiner verfassungsrechtlichen Rolle geurteilt, dass es einer Neueinstellung gleich komme, und damit eine (erneute) sachgrundlose Befristung möglich ist, wenn zwischen dem letzten Arbeitsverhältnis und dem erneuten, zu befristeten, Arbeitsverhältnis ein Zeitraum von mehr als drei Monaten liege (Urteil vom 6.4.2011, 7 AZR/09). Gegen diese unzulässige Gesetzesinterpretation gibt es Widerstand in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, worüber, sollte das BAG diese verfassungswidrige Rechtsprechung nicht von sich aus aufgeben, letztendlich das BVerfG (Bundesverfassungsgericht) entscheiden werden muss.

Weiterhin erlaubt das Gesetz bei älteren Arbeitnehmern (Vollendung des 52. Lebensjahres), die unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses insgesamt mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, eine sachgrundlose Befristung bis zu fünf Jahren.

Das Elterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG) erlaubt in § 21 die Sachbefristung bis zu drei Jahren.

Weiterhin kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung mit Eintritt in die Regelaltersrente vertraglich vereinbart werden.

Für den Bereich der wissenschaftlich und künstlerisch tätigen Menschen stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz eigene Regelungen zur Befristung auf.

Alle befristeten Verträge, insbesondere die Verträge zur sog. „Verlängerung der Befristung“ bedürfen der Schriftform vor Arbeitsaufnahme. Verträge, welche nur mündlich geschlossen werden, solche, die vor Arbeitsantritt nicht schriftlich vereinbart wurden, und solche, die unter Verstoß gegen § 14 TzBfG abgeschlossen wurden, sind unwirksam und wandeln sich automatisch in unbefristete Arbeitsverhältnisse, die nur durch Kündigung beendet werden können!

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Behinderung und Arbeitsverhältnis

Das Schwerbehindertenrecht wird im SGB IX (Sozialgesetzbuch) definiert. Insoweit ist seit dem 1.1.2018 eine gesetzliche Neuordnung des Schwerbehindertenrechts im SGB IX erfolgt. Dessen Gliederung sieht nunmehr wie folgt aus:

- Teil 1 Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen (§§ 1 - 89)
- Teil 2 Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht) (§§ 90 - 150)
- Teil 3 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) (§§ 151 - 241)

Inhaltliche Schwerpunkte des Schwerbehindertenrechts sind u.a.:

- die Definition der Schwerbehinderung und der Gleichstellung sowie Regelungen zur Feststellung der Behinderung (vgl. Schwerbehindertenausweis)
- die Teilhabe am Berufsleben, Teilhabe an Bildung und soziale Teilhabe
- die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber sowie weitere Pflichten der Arbeitgeber und Rechte der schwerbehinderten Menschen
- der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- Wahl und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit der Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams
- die Aufgaben des Integrationsamtes zur Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe sowie im Rahmen des Kündigungsschutzes und der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

Die neuen §§ 154 bis 162 SGB IX regeln die Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen durch die Arbeitgeber.

In der arbeitsrechtlichen Beratung stellt sich immer wieder die Frage, ob ein Arbeitgeber nach einer Schwerbehinderung fragen darf, und falls ja, ob der  schwerbehinderten Menschen wahrheitsgemäß antworten muss:

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Mit dem Inkrafttreten des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) war die herrschende Literaturmeinung, dass der Arbeitgeber aus Diskriminierungsgründen nicht mehr nach der Schwerbehinderteneigenschaft fragen dürfe, sofern diese nicht für die Ausübung der Tätigkeit entscheidend ist.

Im Jahr 2012 entschied das BAG (Bundesarbeitsgericht), dass im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, also nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für behinderte Menschen, die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig ist, insbesondere im Vorfeld von Kündigungen. Dem Arbeitgeber muss es ermöglicht werden, sich rechtstreu zu verhalten. Die Frage nach der Schwerbehinderung stellt nach Ansicht des BAG keine Diskriminierung dar und verstößt auch nicht gegen Datenschutzrecht.

Noch nicht abschließend höchstrichterlich geklärt ist, ob die Frage nach der Schwerbehinderung auch schon im Einstellungsverfahren zulässig ist, wenn die Schwerbehinderung nicht stellenrelevant ist. Richtigerweise wird man dies auch bejahen müssen. Der Arbeitgeber hat vom ersten Tag an Pflichten, der Schwerbehinderte eine besonders geschützte Stellung. Das heißt, auch bei der Einstellung muss der Arbeitgeber fragen dürfen, sofern die Schwerbehinderung nicht offensichtlich ist und/oder einen konkreten Bezug zur Möglichkeit, die Tätigkeit auch tatsächlich ausüben zu können, hat.

Für Detailfragen stehen Ihnen die Berater/innen bei der Arbeitskammer zur Verfügung. Hier erhalten Sie auch einen schriftlichen Ratgeber zum Thema.

## Bereitschaftsdienste

Siehe hierzu das Thema *Arbeitsbereitschaft*

## Beschäftigungsanspruch

Eine wesentliche Grundlage für sich im Arbeitsverhältnis für jeden Vertragspartner ergebende Rechte und Pflichten stellt der Arbeitsvertrag dar. So besteht aus Sicht des Arbeitnehmers nach der Definition des Direktionsrechts des Arbeitgebers (siehe *Direktionsrecht des Arbeitgebers*) nicht nur eine Pflicht, sondern auch ein Recht zur Arbeitsleistung. Dieses Recht hat insbesondere dann

# Arbeitsrecht von A bis Z
## für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

### B wie ....


Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG


*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

gesetzliche Folgen, wenn der Arbeitnehmer arbeiten muss und will der Arbeitgeber ihn aber nicht beschäftigt. Zu denken ist an die Fälle, in denen Kundenaufträge ausbleiben, Materiallieferungen nicht erfolgen, Naturkatastrophen die Arbeitsaufnahme unmöglich machen, Stromausfälle den Betrieb lahmlegen, der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer „früher nach Hause schicken will“ usw..

Im Ergebnis ist in allen Fällen die Frage zu beantworten, in wessen Risikobereich die Arbeitsverhinderung fällt. Denn auch im Arbeitsvertragsrecht gilt der Grundsatz des Leistungsaustauschs. Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung, der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet. Aus diesem Gedanken folgt der Grundsatz, **ohne Tun kein Lohn.** Allerdings existiert eine Reihe von Ausnahmen zu diesem Grundsatz. Sie kennen die Regeln zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaubsgewährung gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz. Aber auch darüber hinaus existieren weitere Ausnahmen:

- Der Annahmeverzug nach § 615 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch):
  Der Arbeitgeber ist im Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet, diese jedoch vom Arbeitgeber unter Verstoß gegen die rechtlich bestehende Pflicht zur Entgegennahme zurückgewiesen wird. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer zur Leistung verpflichtet ist (etwa auf Grund eines Schichtplanes), leistungsbereit und -willig ist, also z.B. nicht erkrankt ist oder einer Änderung des Arbeitseinsatzes zustimmt.
  Den gemäß § 615 Satz 1 BGB aufrechterhaltenen Vergütungsanspruch nennt man „Annahmeverzugslohn(anspruch)“. Dieser Anspruch kann auch in Folge einer Kündigungsschutzklage allein durch Klageerhebung entstehen.
  Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt zum 31. Dezember. Der Arbeitnehmer meldet sich arbeitslos und erhebt Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht kommt in seinem Urteil vom 31. August des folgenden Jahres zu dem Ergebnis, dass die Kündigung unwirksam war. Der Arbeitnehmer hat also volle 8 Monate lang keine Vergütung erhalten, obwohl das Arbeitsverhältnis die ganze Zeit über bestand, da es durch die unwirksame Kündigung auch nicht beendet worden ist. Auch in diesem Fall ist der Verzugslohn zu zahlen.
  Allerdings ordnet § 615 BGB auch an, dass sich der Arbeitnehmer Aufwendungen, die er durch die Nichtleistungen erspart bzw. durch andere Tätigkeiten erwirbt oder böswillig unterlassen hat, anrechnen lassen muss. Lehnt ein Arbeitnehmer also für die Dauer einer Kündigungsschutzklage eine zumutbare Beschäftigung ab, mindert dies seinen Verzugslohnanspruch.

- Die vorübergehende Verhinderung nach § 616 BGB.
  Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht die Vergütung vorenthalten oder kürzen, wenn der Arbeitnehmer „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist“.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Darunter fällt zum Beispiel: Ein Umzug des Arbeitnehmers, Heirat oder Eingehung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, die Beerdigung eines nahen Angehörigen, der Gang zu einer Behörde, die Aussage vor Gericht als Zeuge oder auch die Betreuung eines im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden kranken Kindes unter zwölf Jahren, wenn das Kind nach ärztlichem Zeugnis die Betreuung durch den Arbeitnehmer braucht und von keinem anderen Haushaltsangehörigen betreut werden kann.
Die Frage, unter welchen Voraussetzungen man wie lange wegen persönlicher Umstände nicht zur Arbeit kommen muss, ist im Einzelnen oft im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarungen oder in Tarifverträgen geregelt. Solche Regelungen können nicht nur zugunsten, sondern auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers von § 616 Satz 1 BGB abweichen.
In den genannten und in ähnlichen Fällen können Sie Ihre normale Vergütung verlangen, auch wenn Sie nicht bei der Arbeit erscheinen. Voraussetzung ist dafür allerdings, dass Ihre Abwesenheit nur „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ dauert. Hier werden von der Rechtsprechung je nach Lage der Dinge ein bis fünf Tage akzeptiert.

- Freistellung zur Stellensuche
  Nach § 629 BGB muss Ihnen der Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde, auf Ihr Verlangen eine „angemessene Zeit“ zur Stellensuche gewähren. Dazu gehören vor allem Vorstellungsgespräche.
  Die Verpflichtung zur Gewährung von Freizeit beinhaltet zunächst einmal nicht die (weitergehende) Verpflichtung, während dieser Freizeit auch die Vergütung fortzuzahlen. Eine solche Verpflichtung folgt aber nach der Rechtsprechung und der ganz herrschenden Lehre aus § 616 Satz 1 BGB. Der Arbeitnehmer hat daher im gekündigten Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Stellensuche, sofern er der Arbeit zu diesem Zweck für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (§ 616 Satz 1 BGB) fernbleibt.

- Störungen im Betriebsablauf
  Auch bei Störungen des Betriebsablaufes, die durch technische oder wirtschaftliche Probleme bedingt sind, haben Sie Anspruch auf Ihre Vergütung als Folge der arbeitsrechtlichen Risikolehre. Kann also zum Beispiel deshalb nicht gearbeitet werden, weil es eine EDV-Problem gibt oder die Telefonanlage nicht funktioniert, es zu einem Stromausfall kommt (technische Probleme) oder weil ein Großauftrag storniert worden ist (wirtschaftliches Problem), dann ist es Aufgabe des Arbeitgebers, Sie dennoch vertragsgemäß zu beschäftigen. Kann er dies nicht, trägt er dieses Betrieb- oder Wirtschaftsrisiko und muss Sie so stellen, als hätten Sie gearbeitet.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Der Fall der Arbeitsverweigerung
  Wenn der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllt, können Sie Ihre Leistungen ebenfalls vorübergehend verweigern, d.h. Sie haben ein Zurückbehaltungsrecht.
  Dieses Recht steht Ihnen vor allem dann zu, wenn der Arbeitgeber Arbeitsschutzvorschriften nicht einhält oder mit Zahlung der Vergütung in Verzug ist. In solchen Fällen können Sie unter Berufung auf Ihr Zurückbehaltungsrecht Ihre Leistung, d.h. die Arbeit, verweigern. Dabei müssen Sie allerdings dem Arbeitgeber deutlich machen, warum Sie Ihre Arbeit zurückhalten, d.h. Sie müssen sagen, welche Gegenleistung der Arbeitgeber erbringen soll, damit Sie wieder bei der Arbeit erscheinen.
  Die berechtigte Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer führt zum Arbeitsausfall und damit zu der Frage, ob der Arbeitgeber diesen Ausfall vergüten muss. Die Antwort auf diese Frage lautet „Ja“. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit unter Berufung auf sein Zurückbehaltungsrecht zurecht verweigert, muss der Arbeitgeber ihm für die Dauer des Arbeitsausfalls die Vergütung bezahlen. Allerdings ist bei der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts Vorsicht geboten. Ein zu Unrecht ausgeübtes Leistungsverweigerungsrecht stellt einen Grund zur außerordentlichen und fristlosen Kündigung dar!

- Fälle des Grundsatzes *ohne Tun kein Lohn*
  Die wichtigsten Fälle sind:
  - unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit
  - die Beteiligung an einem Streik,
  - die grundlose Arbeitsverweigerung
  - der Arbeitsausfall wegen Nichterreichbarkeit des Betriebs (Wegerisiko)

In den Fällen des Wegerisikos wird der Arbeitsausfall dadurch verursacht, dass der Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig zur Arbeit kommt, weil er auf dem Weg zur Arbeit (auch ohne sein Verschulden) behindert wurde, etwa durch Schnee, starken Regen oder aus anderen Gründen.

In den hier genannten Fällen gilt das Prinzip „Ohne Arbeit kein Lohn“ auch im Ergebnis, d.h. der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu bezahlen.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*

*Behinderung und Arbeitsverhältnis*

*Beschäftigungsverbote*

*Beschwerderecht*

*Betriebliche Altersversorgung*

*Betriebliche Ausbildung*

*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*

*Betriebliche Ordnung*

*Betriebliche Übung*

*Betriebsänderung*

*Betriebsarzt*

*Betriebsausflug*

*Betriebsgeheimnisse*

*Betriebsrat*

*Betriebsratspflichten und -rechte*

*Betriebssport und Unfallschutz*

*Betriebsübergang*

*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*

*Betriebsvereinbarung*

*Betriebsversammlung*

*Bewerbung*

*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*

*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Beschäftigungsverbote

- Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nur mit Einwilligung beschäftigt werden. Nach der Entbindung gilt ein Beschäftigungsverbot von acht Wochen beziehungsweise zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

  Wird bei dem Kind innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen.

  Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor. Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde zum 1.1.2018 ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt.

  Um die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen zu schützen, regelt das Mutterschutzgesetz verschiedene Mutterschaftsleistungen:

  - das Mutterschaftsgeld
  - den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen
  - das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (sogenannter Mutterschutzlohn)

- Für ausländische Arbeitnehmer besteht ein Beschäftigungsverbot, sofern diese keine Aufenthaltsgenehmigung bzw. keine Arbeitserlaubnis besitzen (siehe *Ausländische Arbeitnehmer*).

- Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet die Kinderarbeit. Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr und bis zu 8 Stunden täglich und bis zu 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Ausnahmen in bestimmten Betrieben (Gastgewerbe etc.) gelten nur für Jugendliche über 16 Jahre.

- Die Kinderarbeitsschutzverordnung regelt weitere Beschäftigungsverbote bzw. Ausnahmen hiervon.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


## Beschwerderecht


Siehe auch *Maßregelungsverbot*


Neben dem Beschwerderecht aus Gründen der Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – siehe auch *Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – nach § 13 besteht auch im BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) ein ausdrückliches Beschwerderecht für Arbeitnehmer:

*(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.*

*(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelfen.*

*(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.*

Dieses Nachteilsverbot findet sich auch in § 612a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und heißt *Maßregelungsverbot*:

*Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.*

Als zuständige Beschwerdestelle beschreibt § 85 BetrVG auch den Betriebsrat:

*(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.*

*(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.*

*(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.*

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*

*Behinderung und Arbeitsverhältnis*

*Beschäftigungsverbote*

*Beschwerderecht*

*Betriebliche Altersversorgung*

*Betriebliche Ausbildung*

*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*

*Betriebliche Ordnung*

*Betriebliche Übung*

*Betriebsänderung*

*Betriebsarzt*

*Betriebsausflug*

*Betriebsgeheimnisse*

*Betriebsrat*

*Betriebsratspflichten und -rechte*

*Betriebssport und Unfallschutz*

*Betriebsübergang*

*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*

*Betriebsvereinbarung*

*Betriebsversammlung*

*Bewerbung*

*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*

*Bildungsurlaub - nach SBFG*


***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist der Sammelbegriff für alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur Altersversorgung, Versorgung von Hinterbliebenen bei Tod oder zur Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt. Jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, hat einen Anspruch darauf, einen Teil seines Lohnes oder Gehalts für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Allerdings gibt es viele Tarifverträge und auch Betriebsvereinbarungen, die eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung vorsehen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Entgelt in einer Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umwandelt. Im Jahr 2018 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 3.120 Euro. Dieser Betrag kann steuer- und sozialabgabenfrei in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfond eingezahlt werden. Dem Arbeitgeber stehen fünf Wege zum Aufbau und zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung, die sogenannten fünf Durchführungswege:

- Direktzusage/Pensionszusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Gesetzlich geregelt ist das Recht zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung im Betriebsrentengesetz.

## Betriebliche Ausbildung

Sie ist Teil der Berufsausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung, der in der Verantwortung von Betrieben der Wirtschaft und in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft (öffentlicher Dienst, freie Berufe, Haushalte etc.) durchgeführt wird. Rechtsgrundlage ist das Berufsbildungsgesetz (siehe auch *Ausbildungsverhältnis*).

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*

*Behinderung und Arbeitsverhältnis*

*Beschäftigungsverbote*

*Beschwerderecht*

*Betriebliche Altersversorgung*

*Betriebliche Ausbildung*

*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*

*Betriebliche Ordnung*

*Betriebliche Übung*

*Betriebsänderung*

*Betriebsarzt*

*Betriebsausflug*

*Betriebsgeheimnisse*

*Betriebsrat*

*Betriebsratspflichten und -rechte*

*Betriebssport und Unfallschutz*

*Betriebsübergang*

*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*

*Betriebsvereinbarung*

*Betriebsversammlung*

*Bewerbung*

*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*

*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 (SGB – Sozialgesetzbuch - IX) unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und der jeweils zuständigen Interessenvertretung (Betriebsrats, Personalrats, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt) klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Da das Gesetz ausdrücklich klarstellt, dass das BEM nur „mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person“ durchzuführen ist, bedarf die Durchführung einer BEM-Maßnahme der ausdrücklichen Zustimmung durch den betroffenen Arbeitnehmer. Arbeitnehmer haben daher keine rechtliche Pflicht, sich an einem BEM zu beteiligen.

Außerdem können sie auch frei darüber entscheiden, ob und wenn ja welche betrieblichen Stellen (Betriebsrat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) an „ihrem“ BEM beteiligt werden sollen.

Das heißt aber nicht, dass ein erkrankter Arbeitnehmer den Vorschlag des Arbeitgebers, ein BEM durchzuführen, schlicht ignorieren sollte. Denn zum einen können sich durch ein gemeinsam durchgeführtes BEM konkrete Möglichkeiten der Wiedereingliederung ergeben, die man vorher nicht gesehen hat, und zum anderen kann es dem Arbeitnehmer auch in puncto Kündigungsschutz schaden, die Einladung zum BEM abzulehnen. Denn in einem solchen Fall hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Durchführung eines BEM erfüllt und kann dann unter erleichterten Voraussetzungen eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen (siehe *Kündigung – krankheitsbedingt*).

Dem Betriebsrat kommt also kein eigenständiges Beteiligungsrecht im BEM-Verfahren zu. Er kann jedoch vom Arbeitgeber verlangen, dass ihm die anhängigen BEM-Fälle mitgeteilt werden, damit er seine gesetzlichen Überwachungspflichten aus § 80 Abs. 1 Nr. BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) erfüllen kann.

Führt ein Arbeitgeber kein oder kein ordnungsgemäßes BEM-Verfahren durch, so verliert er in der Regel sein Recht zur krankheitsbedingten Kündigung. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer ein BEM-Verfahren ablehnt oder aber die Durchführung eines solches Verfahren keinen Sinn macht, weil unzweifelhaft feststeht, dass der Arbeitnehmer nicht wieder zu seiner vertraglich geschuldeten Leistungsfähigkeit zurückfinden wird bzw. bei geminderter Leistungsfähigkeit kein adäquater Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*

*Behinderung und Arbeitsverhältnis*

*Beschäftigungsverbote*

*Beschwerderecht*

*Betriebliche Altersversorgung*

*Betriebliche Ausbildung*

*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*

*Betriebliche Ordnung*

*Betriebliche Übung*

*Betriebsänderung*

*Betriebsarzt*

*Betriebsausflug*

*Betriebsgeheimnisse*

*Betriebsrat*

*Betriebsratspflichten und -rechte*

*Betriebssport und Unfallschutz*

*Betriebsübergang*

*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*

*Betriebsvereinbarung*

*Betriebsversammlung*

*Bewerbung*

*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*

*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Betriebliche Ordnung

Zum Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GeWO (Gewerbeordnung) zählt auch die Regelung der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Dazu zählen z.B. Kleiderordnungen, Verbote (wie Handyverbot, Rauchverbot, Alkoholverbot etc.) und Verhaltensregelungen. Ist der Arbeitgeber nicht durch Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder durch den Arbeitsvertrag in der Ausübung seines Direktionsrechts begrenzt, etwa dadurch, dass ein Betriebsrat bei allen Ordnungs- und Verhaltensregeln zu beteiligen ist, muss er dennoch berechtigte Belange der Arbeitnehmer berücksichtigen. Solche Belange können im Rahmen der Verpflichtung zum Tragen einer bestimmten Arbeitskleidung die Rücksicht auf Allergien sein. Verstöße gegen betriebliche Ordnungs- oder Verhaltensregeln können arbeitsrechtlich etwa durch eine Abmahnung sanktioniert werden (siehe *Abmahnung*).

## Betriebliche Übung

Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter vergleichbarer Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aufgrund deren die Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass ihnen eine bestimmte Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll. Aus einer betrieblichen Übung können daher sämtliche Ansprüche folgen, die auch Gegenstand eines Arbeitsvertrags sein können. Vor allem Zahlungsansprüche ergeben sich oft aus einer Betriebsübung, aber auch Ansprüche auf eine bestimmte Verteilung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten. Typische Fälle eines Rechtsanspruchs aus betrieblicher Übung sind Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Prämien etc.).

Die Voraussetzungen für das Entstehen eines Anspruchs aus betrieblicher Übung sind nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht):

1. Der Arbeitgeber leistet freiwillig, ist also weder durch Gesetz, Tarif- oder Arbeitsvertrag zur Leistung verpflichtet.
2. Der Arbeitgeber leistet ohne Vorbehalt und insbesondere ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit.
3. Die Leistung erfolgt mindestens an drei aufeinander folgenden Jahren.
4. Der Arbeitnehmer vertraut darauf, dass sich der Arbeitgeber tatsächlich auf Dauer binden will.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Letzter Punkt ist insbesondere dann zu verneinen, wenn die freiwillige Leistungsgewährung vor dem Hintergrund besonderer Rahmenbedingungen erfolgte (z.B. mündliche Zusage nur zu bestimmten Zeiten arbeiten zu müssen, um die Betreuung eines Kleinkindes sicher zu stellen).

## Betriebsänderung

Eine gesetzliche Definition zum Begriff einer Betriebsänderung und deren Folgen aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht findet sich in § 111 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz).

*In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten*

1. *Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
2. *Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
3. *Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,*
4. *grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,*
5. *Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.*

Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet bei Betriebsänderungen einen Sozialplan zur Milderung der Folgen der Betriebsänderung abzuschließen (§ 112 BetrVG).

## Betriebsarzt


Siehe *Beauftragte im Betrieb*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Betriebsausflug

Der Begriff des Betriebsausflugs ist neben anderen Begriffen wie Betriebsfeier und Betriebsversammlung ein Unterfall des im Arbeitsrecht als eigenständiger Begriff nicht existierenden Begriffs der Betriebsveranstaltung. Auch der Betriebsausflug stellt eine Gemeinschaftsveranstaltung der Arbeitnehmer dar, die im Zusammenhang mit betrieblichen Interessen steht.

Allein der Begriff der Betriebsversammlung ist für den Geltungsbereich des BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) in den §§ 42 ff. gesetzlich geregelt (siehe *Betriebsversammlung*).

Da im Übrigen gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Durchführung von Betriebsveranstaltungen fehlen, ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Durchführung solcher Veranstaltungen auch nicht verpflichtet. Ein Anspruch der Arbeitnehmer kann sich allerdings aus einer Betriebsvereinbarung oder aus betrieblicher Übung ergeben.

Findet eine Betriebsveranstaltung statt, hat jeder Arbeitnehmer ein Teilnahmerecht. Soweit ein Notdienst erforderlich ist, kann der Arbeitgeber mangels entsprechender Regelung in einer Betriebsvereinbarung unter Ausübung seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen eine Auswahl treffen und einseitig einen oder mehrere Arbeitnehmer bestimmen.

Für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung ist regelmäßig eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts vereinbart.

Eine Teilnahmepflicht an der Betriebsveranstaltung besteht nicht. Jeder Arbeitnehmer muss in der Entscheidung darüber, ob er an einem Betriebsausflug teilnehmen will oder nicht, völlig frei sein. Einem unzulässigen Druck auf Teilnahme am Betriebsausflug kommt es gleich, wenn der Arbeitgeber vorher ankündigt, er werde allen nicht teilnehmenden Betriebsangehörigen den Tag des Betriebsausflugs auf den Erholungsurlaub anrechnen. Eine derartige Anrechnung ist nicht zulässig. Auch die Teilnahme an Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern oder Betriebssport ist freiwillig und darf nicht durch Sanktionen erzwungen werden.

Will der Arbeitnehmer an der Betriebsveranstaltung, die während der normalen Arbeitszeit stattfindet (z. B. Ausflug, Feier), nicht teilnehmen, so muss er grundsätzlich seine Arbeitsleistung erbringen. Ist das nicht möglich, weil er z. B. nur in einer Arbeitsgruppe mit anderen Arbeitnehmern seine vertragliche Arbeitspflicht erfüllen kann, so hat er Anspruch auf sein Arbeitsentgelt aus Annahmeverzug.

Zuwendungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung gehören regelmäßig nicht zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn es sich um übliche Zuwendungen handelt. Übliche Zuwendungen sind z. B. Speisen und Getränke, die Übernahme von Über-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

- Beauftragte im Betrieb
- Behinderung und Arbeitsverhältnis
- Beschäftigungsverbote
- Beschwerderecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Ausbildung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
- Betriebliche Ordnung
- Betriebliche Übung
- Betriebsänderung
- Betriebsarzt
- Betriebsausflug
- Betriebsgeheimnisse
- Betriebsrat
- Betriebsratspflichten und -rechte
- Betriebssport und Unfallschutz
- Betriebsübergang
- Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
- Betriebsvereinbarung
- Betriebsversammlung
- Bewerbung
- Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
- Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


nachtungskosten, Eintrittskarten, Geschenke oder Aufwendungen für „den äußeren Rahmen“. Zur Abgrenzung zwischen lohnsteuerfreien und lohnsteuerpflichtigen Betriebsveranstaltungen gilt ein Freibetrag von 110 EUR, sofern die Teilnahme allen Betriebsangehörigen (auch Aushilfskräften) offensteht. Die bis 2014 geltende 110-EUR-Freigrenze wurde ab 2015 gesetzlich geregelt und in einen 110-EUR-Freibetrag umgewandelt. Ergeben sich lohnsteuerpflichtige geldwerte Vorteile, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 % erheben.

Verunfallt ein Arbeitnehmer unverschuldet bei der Teilnahme an einer Betriebsversammlung, unterliegt dieser dem gesetzlichen Unfallschutz nach §§ 7 ff. SGB (Sozialgesetzbuch) VII.

## Betriebsgeheimnisse

In einer Zeit, in der die Thematik des *Whistleblowers* auch im Arbeitsrecht von immer größer werdender Bedeutung ist, bedarf es der Rückbesinnung auf die gesetzlichen Grundlagen.

Beim Whistleblowing werden Hinweise auf Missstände in Unternehmen, Hochschulen, Verwaltungen etc. gegeben. Der Whistleblower ist meist Mitarbeiter oder Kunde und berichtet aus eigener Erfahrung. Er informiert Mittler und Medien oder direkt die Öffentlichkeit.

Im Arbeitsvertragsrecht folgt die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten.

Im Betriebsverfassungsrecht ist die Verschwiegenheitspflicht ausdrücklich in § 79 u.a. für Mitglieder des BR (Betriebsrat), aber auch etwa für die an einer Betriebsversammlung teilnehmenden Arbeitnehmer definiert.

Eine besondere gesetzliche Vorschrift verdeutlicht die Problematik:

§ 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG):
*Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen*

*(1) Wer als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Dienstverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an jemand zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen, mitteilt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*(2) Ebenso wird bestraft, wer zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen,*

*1. sich ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis durch*
   *a) Anwendung technischer Mittel,*
   *b) Herstellung einer verkörperten Wiedergabe des Geheimnisses oder*
   *c) Wegnahme einer Sache, in der das Geheimnis verkörpert ist,*
   *unbefugt verschafft oder sichert oder*

*2. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das er durch eine der in Absatz 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine eigene oder fremde Handlung nach Nummer 1 erlangt oder sich sonst unbefugt verschafft oder gesichert hat, unbefugt verwertet oder jemandem mitteilt.*

*(3) Der Versuch ist strafbar.*

Was aber gilt, wenn ein Arbeitnehmer, etwa als Mitglied des Betriebsrats im Rahmen der Ausübung seiner gesetzlichen Kontrollpflichten nach § 80 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) Verfehlungen des Arbeitgebers etwa gegen das Arbeitszeitgesetz oder gegen Arbeitsschutzvorschriften feststellt?

Das BAG (Bundesarbeitsgericht) verlangt generell zu diesem Thema, dass Arbeitnehmer nicht sofort an die Öffentlichkeit gehen dürfen, sondern zunächst versuchen müssen, die Thematik innerbetrieblich anzusprechen. Erst wenn nach Ausschöpfen aller innerbetrieblichen Mittel keine Lösung der Problematik erfolgt, so das BAG, kann im Einzelfall der Gang in die Öffentlichkeit gerechtfertigt sein, ohne dass arbeitsrechtliche Konsequenzen (bis hin zur außerordentlichen und fristlosen Kündigung) erfolgen.

Anders ist es aber, wenn ein Versuch der innerbetrieblichen Klärung von vornherein („auf den ersten Blick“) keinen Erfolg verspricht oder dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann. Dann kann sich der Arbeitnehmer sofort, d.h. ohne vorherigen Versuch der innerbetrieblichen Klärung, an die Polizei, an die Staatsanwaltschaft oder an eine zuständige Aufsichtsbehörde wenden.

Das ist vor allem der Fall bei:

- erheblichen Straftaten
- Straftaten, die seit längerem und wiederholt („systematisch“) begangen wurden
- Straftaten, die von der Geschäftsleitung verübt werden
- Straftaten, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligen würde und sich daher selbst strafbar machen würde, falls er nicht die Polizei oder Staatsanwaltschaft informieren würde.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die von den Arbeitnehmern eines Betriebs gewählte Interessenvertretung, die im Rahmen der gesetzlich, nämlich durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelten Betriebsverfassung tätig wird.

Der Betriebsrat besteht abhängig von der Anzahl der Beschäftigten aus einem oder aus mehreren Arbeitnehmern, den Betriebsratsmitgliedern. Der Betriebsrat vertritt die Belegschaft des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten, denen nach § 5 Abs. 3 BetrVG im Betrieb eine besondere Stellung zukommt und die durch den Sprecherausschuss vertreten werden.

In allen Betrieben, in denen regelmäßig mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer ständig (d.h. nicht nur kurzfristig) beschäftigt werden, von denen drei wählbar sind, können Betriebsräte gewählt werden. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sind und Leiharbeitnehmer (siehe *Leiharbeitnehmer*), deren Einsatz im Entleiherbetrieb am Wahltag für einen Zeitraum länger als drei Monate geplant ist (§ 7 BetrVG). Wählbar sind (nur) Arbeitnehmer des Betriebs, die am Wahltag mindestens 18 Jahre alt und länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind (siehe auch *Wahlen zum Betriebsrat*)

## Betriebsratspflichten und -rechte

Der Betriebsrat soll mit dem Arbeitgeber „vertrauensvoll zusammenarbeiten“ (§ 2 Abs. 1 BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz). Dabei haben beide Betriebspartner bei allen angedachten Maßnahmen sowohl die Interessen des Betriebs, als auch die der Belegschaft insgesamt (nicht Einzelner!) zu beachten. Ausdruck dieses Grundsatzes ist u.a. das Verbot von Maßnahmen des Arbeitskampfes.

Mitglieder des Betriebsrates dürfen bei der ordnungsgemäßen Ausübung ihrer gesetzlichen Aufgaben nicht behindert und deswegen auch nicht benachteiligt (aber auch nicht bevorzugt) werden; § 78 BetrVG.

Aus diesem Grundsatz folgt, dass Betriebsratsmitglieder zur Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit in dem Umfange von ihren arbeitsvertraglichen Pflichten (Arbeitsleistung) unter Entgeltfortzahlung freigestellt werden müssen, wie dies zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Gleiches gilt auch für Schulungsmaßnahmen, die erforderlich sind, um die gesetzlichen Aufgaben als Betriebsrat erfüllen zu können.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## B wie ....


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Der Betriebsrat hat gemäß § 80 Abs.1 BetrVG folgende allgemeine Aufgaben:

- Er hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.
- Er hat Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen.
- Er hat die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern.
- Er hat die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.
- Er hat Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.
- Er hat die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern.
- Er hat die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern.
- Er hat die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern.
- Er hat die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.
- Er hat die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern.
- Er hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

Mit dieser Aufgabenzuweisung sind zunächst noch keine Befugnisse bzw. Beteiligungsrechte des Betriebsrats verbunden. So hat er zwar beispielsweise darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden, doch leitet sich daraus keineswegs die Befugnis des Betriebsrats ab, eine Lohnklage stellvertretend für einen untertariflich bezahlten Kollegen zu erheben.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


Aufgaben und Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind daher nach dem Gesetz zwei verschiedene Dinge.

Der Betriebsrat ist durch den Arbeitgeber vor jeder Maßnahme, die seiner Beteiligung unterliegt, unter Vorlage entsprechender Unterlagen zu informieren (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Aus dieser Information kann sich ein weiteres Beteiligungsrecht des Betriebsrats im Sinne einer Mitwirkung (z.B. § 92 BetrVG) oder sogar ein Recht des BR zur Mitbestimmung, dem stärksten Beteiligungsrecht des BR, ergeben.

Der Gesetzgeber definiert das Mitbestimmungsrecht als soziale Angelegenheiten nach § 87 BetrVG und in personellen Angelegenheiten etwa nach § 99 BetrVG und abgeschwächt als Anhörungsrecht etwa nach § 102 BetrVG bei Kündigungen.

Hier die jeweiligen Gesetzeswortlaute:

*§ 87 Mitbestimmungsrechte*

*(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:*

1. *Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;*
2. *Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;*
3. *vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;*
4. *Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;*
5. *Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;*
6. *Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;*
7. *Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;*

*9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;*

*10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;*

*11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;*

*12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;*

*13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.*

*(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

*§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen*

*(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.*

*§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen*

*(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.*

## Betriebssport und Unfallschutz

Grundsätzlich gilt: Betriebssport (inkl. Hin- und Rückweg, Umkleiden, Duschen usw.) kann eine versicherte Tätigkeit sein. Diese Regel ist aber an ganz bestimmte, eng umrissene Bedingungen geknüpft. Aus der Rechtsprechung lassen sich folgende Kriterien ableiten:

Die sportliche Übung muss „zur Gesunderhaltung der Beschäftigten und zur Wiederherstellung ihrer Arbeitskraft“ dienen und damit auch im Interesse des Betriebs liegen. Es muss sich also um den Ausgleich von körperlichen, geistigen oder seelischen Belastungen handeln, die durch die ursprünglich versicherte Tätigkeit – die betriebliche Arbeit – entstehen. Das hat zur Folge, dass unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung praktisch keine Wettkämpfe stattfinden können: Die Wettkampfsituation trägt kaum zur Entspannung der Teilnehmer bei und birgt ein erhöhtes Verletzungsrisiko, das nicht im Interesse des Betriebs ist. Zwar können natürlich Fußballspiele ausgetragen werden, sobald das aber betriebsintern oder gar betriebsübergreifend in irgendeiner Form als Turnier organisiert ist, erlischt der gesetzliche Unfallschutz.

Auch Hochleistungen als Ziel der sportlichen Aktivität sind nicht mit dem Ausgleichsgedanken zu verbinden. Daher muss die Intensität des Trainings im „Hobbybereich“ bleiben.

Der Sport muss regelmäßig ausgeübt werden. Als Richtwert gilt mind. eine Einheit im Monat, wobei saisonale Einschränkungen akzeptabel sind (Wintersport, Radfahren im Sommer).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

- Beauftragte im Betrieb
- Behinderung und Arbeitsverhältnis
- Beschäftigungsverbote
- Beschwerderecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Ausbildung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
- Betriebliche Ordnung
- Betriebliche Übung
- Betriebsänderung
- Betriebsarzt
- Betriebsausflug
- Betriebsgeheimnisse
- Betriebsrat
- Betriebsratspflichten und -rechte
- Betriebssport und Unfallschutz
- Betriebsübergang
- Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
- Betriebsvereinbarung
- Betriebsversammlung
- Bewerbung
- Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
- Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


Es muss sich im Wesentlichen um eine betriebsinterne Veranstaltung handeln. Mehrere Betriebe können sich aber zusammenschließen, um die erforderliche Teilnehmerzahl zu erzielen oder Sportanlagen besser auszunutzen. Die Teilnahme einzelner Betriebsfremder (z. B. Familienangehörige, Rentner) schränkt den Versicherungsschutz nicht ein, wohl aber die allgemeine Öffnung für Besucher. Der Versicherungsschutz gilt allerdings immer nur für Betriebsangehörige.

Der Sport muss eine betrieblich anerkannte Aktivität sein. Dies lässt sich dadurch belegen, dass der Betrieb den Übungsbetrieb verantwortlich mitorganisiert (direkt oder über einen Betriebssportverein). Er tritt z. B. als Mieter der Sportanlage auf oder unterhält diese, stellt den Übungsleiter oder die Aktivität findet sogar innerhalb der Arbeitszeit statt.

Eine Bindung an bestimmte Sportarten besteht nicht. Grundsätzlich können alle Sportarten (auch Trendsportarten) als versicherter Ausgleichssport betrieben werden, wenn die anderen Kriterien eingehalten werden.

Das bedeutet, dass viel von dem, was unter Kollegen sportlich abläuft (Verabredung zum Jogging, gemeinsamer Ski-Ausflug), und auch was in vielen Betriebssportvereinen praktiziert wird, nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt.

## Betriebsübergang

Eine der komplexesten Vorschriften im Arbeitsrecht stellt § 613a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) dar, welcher sich mit den Rechtsfolgen des Inhaberwechsels befasst.

Die wesentlichen Aussagen dieser Vorschrift lauten:

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (z.B. Kauf, Schenkung, Pacht, Umwandlung) auf einen neuen Inhaber über, so tritt der neue Inhaber in die (unveränderten) Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Das bedeutet, dass es durch den Betriebsinhaberwechsel zu einem gesetzlich angeordneten Austausch der Arbeitgeber als Vertragspartner der Arbeitnehmer kommt, wobei der Inhalt des Arbeitsverhältnisses genauso übergeht, wie er zum Zeitpunkt des Arbeitsverhältnisses bestand (z.B. gekündigt, Teilzeitvereinbarung, Entgeltgruppe, Tätigkeit, Betriebszugehörigkeit etc.).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## B wie ....


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Eine Kündigung wegen (nicht aber in Folge) des Betriebsübergangs ist gesetzlich verboten. Dabei ist in der Praxis die Abgrenzung einer Kündigung „wegen“ zur Kündigung „in Folge“ des Betriebsinhaberwechsels schwer zu definieren. In solchen Fällen sollten Sie sich unbedingt einen Rat einholen. Die Berater/innen der Arbeitskammer stehen Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Bestehen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs im Betrieb verbindliche tarifvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen, so gehen diese ebenfalls auf den neuen Inhaber über und können nicht einseitig vor Ablauf von einem Jahr zum Nachteil der Arbeitnehmer verändert werden. Da diese Regelungen nunmehr aber in der sog. Normenhierarchie (Wertigkeit) auf die Ebene des Arbeitsvertrages transformiert werden, kann der Arbeitgeber Veränderungen mit dem Arbeitnehmer direkt als zuständiger Ansprechpartner statt mit einer Gewerkschaft oder dem Betriebsrat vereinbaren.

In den Fällen, in denen beim neuen Betriebsinhaber jedoch Tarifbindung besteht, das heißt der Arbeitgeber kraft Tarifvertragsgesetz an Tarifverträge gebunden ist, gelten ausschließlich dies Tarifverträge auch für die „übernommenen“ Arbeitnehmer, auch wenn diese ungünstiger als die bisherigen Tarifverträge sind. Dies gilt natürlich nur, wenn die Tarifverträge auch für die Arbeitnehmer kraft Tarifbindung gelten, die Arbeitnehmer also Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft sind, welche den Vertrag mit dem Arbeitgeber/-verband geschlossen hat.

Sie sehen, dass die Vorschrift des § 613a BGB für juristische Laien schwer zu versehen ist, so dass im Einzelfall zu raten ist, Rat einzuholen.

Der bisherige Betriebsinhaber oder der neue Inhaber muss die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer/innen rechtzeitig vor dem Betriebsübergang schriftlich über die wesentlichen Inhalte des Übergangs informieren:

1. über den feststehenden oder geplanten Zeitpunkt und den Grund des Übergangs
2. über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer
3. über die für die Betroffenen vorgesehenen Maßnahmen (z.B. Weiterbildungs-, Qualifizierungs-, Versetzungsmaßnahmen etc.).

Nach Zugang dieses Informationsschreibens läuft eine Frist von einem Monat, innerhalb derer jeder vom Übergang betroffene Arbeitnehmer dem Übergang auf den neuen Inhaber widersprechen kann. Ein wirksamer Widerspruch hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum bisherigen Betriebsinhaber bestehen bleibt, was natürlich im Ergebnis nur Sinn macht, wenn der bisherige Arbeitgeber in irgendeiner Form noch unternehmerisch tätig bleibt und für den betreffenden Arbeitnehmer eine Beschäftigungsmöglichkeit hat.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme


Siehe *Betriebsausflug*


## Betriebsvereinbarung

Das sind schriftliche Vereinbarungen zwischen einem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu Themen, die der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen oder aber im Rahmen des § 88 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz auch auf freiwilliger Basis abgeschlossen werden.

Wirksam abgeschlossene Betriebsvereinbarungen (BV) wirken unmittelbar und zwingend, was bedeutet, dass diese sich ohne ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ohne Abweichungen auf das Arbeitsverhältnis jedes einzelnen Arbeitnehmers auswirken. Schließt z.B. ein Betriebsrat mit einem Arbeitgeber nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG eine Vereinbarung zur Regelung der täglichen Arbeitszeit ab, so gilt diese Regelung für jeden einzelnen Arbeitnehmer auch dann, wenn in den Arbeitsverträgen dazu keine Ausführungen gemacht werden. Nur in dem Fall, in dem ein Arbeitsvertrag zeitlich früher als die BV abgeschlossen wurde und eine ausdrückliche Vereinbarung zur täglichen Arbeitszeit enthält, welche von der BV abweicht und günstiger als deren Regelungen ist, verbleibt es bei der Gültigkeit der arbeitsvertraglichen Regelung (sog. *Günstigkeitsprinzip*).

Werden BV gekündigt, gelten deren Regelungen dennoch über den Kündigungszeitpunkt hinaus fort, solange keine anderslautende Vereinbarung (auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zu dem Thema abgeschlossen wird (*Nachwirkung*).

Beschrieben sind diese Regelungen im BetrVG unter § 77 und § 88.

## Betriebsversammlung

Die rechtlichen Grundlagen finden Sie in den §§ 42 bis 46 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz).

Betriebsversammlungen sind nicht öffentliche Versammlung der Belegschaft eines Betriebes unter Leitung des Vorsitzenden des Betriebsrats. Sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber können zu Betriebsversammlungen einladen.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*

*Behinderung und Arbeitsverhältnis*

*Beschäftigungsverbote*

*Beschwerderecht*

*Betriebliche Altersversorgung*

*Betriebliche Ausbildung*

*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*

*Betriebliche Ordnung*

*Betriebliche Übung*

*Betriebsänderung*

*Betriebsarzt*

*Betriebsausflug*

*Betriebsgeheimnisse*

*Betriebsrat*

*Betriebsratspflichten und -rechte*

*Betriebssport und Unfallschutz*

*Betriebsübergang*

*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*

*Betriebsvereinbarung*

*Betriebsversammlung*

*Bewerbung*

*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*

*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Beantragt mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer (siehe *Betriebsrat*) die Einberufung zu einer Betriebsversammlung, muss der Betriebsrat dies umsetzen.

Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Entschlüssen Stellung nehmen. Dabei sind nur solche Angelegenheiten zulässig, die die Belange des Betriebs oder seiner Arbeitnehmer berühren. Die Betriebsversammlung dient auch der Unterrichtung der Belegschaft und der allgemeinen innerbetrieblichen Kommunikation.

Im Übrigen schreibt der Gesetzgeber vor, dass einmal im Vierteljahr eine Betriebsversammlung abzuhalten ist, auf der der Betriebsrat einen Tätigkeitsbericht zu erstatten hat. Der Arbeitgeber ist einzuladen und ist berechtigt, auf der Betriebsversammlung zu sprechen. Die Nichteinberufung der vorgeschriebenen ordentlichen Betriebsversammlung stellt eine Pflichtverletzung des Betriebsrates dar, die dessen Abberufung gemäß § 23 I BetrVG rechtfertigen kann.

Die Betriebsversammlungen finden i.d.R. während der Arbeitszeit unter Freistellung und Entgeltfortzahlung statt. Kann die Versammlung aus betrieblichen Gründen für alle oder einige Arbeitnehmer nicht während der Arbeitszeit stattfinden, sind die Zeiten der Teilnahme und die (zusätzlichen) Wege(Anfahrts-)Zeiten als Arbeitszeit zu vergüten.

Teilnahmeberechtigt sind nur Betriebsangehörige, eingeladene Gäste, Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, der Arbeitgeber und der Beauftragte des Arbeitgeberverbandes (Berufsverbände).

Die Teilnehmer an einer Betriebsversammlung unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht nach § 79 BetrVG.

Sofern nicht alle Beschäftigten zu der Betriebsversammlung kommen können (z.B. bei Schichtarbeit), müssen Teilbetriebsversammlungen abgehalten werden. Des Weiteren sind Abteilungsversammlungen denkbar, sofern organisatorisch oder räumlich vom Hauptbetrieb abgegrenzte Betreibsteile nur so rechtskonform informiert werden können.

## Bewerbung

Mit einer Bewerbung entstehen bereits bestimmte Rechtsbeziehungen (ein sog. vorvertragliches Schuldverhältnis) zwischen dem Bewerber und dem potenziellen Arbeitgeber, die auch dann zu Rechtsansprüchen führen können, wenn es nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags kommt.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## B wie ....


*Beauftragte im Betrieb*

*Behinderung und Arbeitsverhältnis*

*Beschäftigungsverbote*

*Beschwerderecht*

*Betriebliche Altersversorgung*

*Betriebliche Ausbildung*

*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*

*Betriebliche Ordnung*

*Betriebliche Übung*

*Betriebsänderung*

*Betriebsarzt*

*Betriebsausflug*

*Betriebsgeheimnisse*

*Betriebsrat*

*Betriebsratspflichten und -rechte*

*Betriebssport und Unfallschutz*

*Betriebsübergang*

*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*

*Betriebsvereinbarung*

*Betriebsversammlung*

*Bewerbung*

*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*

*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Wesentliche Bedeutung für die Ausgestaltung dieses „Vorvertrags“ hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Schon im Bewerbungsverfahren werden Bewerber vor Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der Rasse bzw. ethnischen Herkunft und der sexuellen Orientierung geschützt (siehe auch *Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*).

Bewerbungsunterlagen sind regelmäßig das Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, (Hoch-) Schulbescheinigungen, Ausbildungsnachweise usw. Die Beschaffungskosten für diese Unterlagen trägt der Bewerber, einschließlich der erforderlichen Übermittlungskosten. Auch wenn der Arbeitgeber berechtigterweise die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangen kann, ist der Bewerber zur Übernahme der Kosten verpflichtet. Wegen des AGG sind auch sogenannte „Blindbewerbungen“(Bewerbungen ohne Lichtbild) zulässig, da man auf Grund des Bildes das Geschlecht, das Alter und die Hautfarbe erkennen kann.

Auf unverlangt eingesandte Bewerbungen muss der Arbeitgeber nicht reagieren. Die Bewerbungsunterlagen muss er in diesem Fall nur zurücksenden, wenn der Bewerber einen Freiumschlag beigelegt hat. Die Unterlagen können vernichtet werden, wenn sich der Bewerber innerhalb einer angemessenen Frist nicht erneut gemeldet hat.

Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Stellenanzeige über die Arbeitsagentur zu einer Bewerbung aufgefordert hat. Dem Bewerber sind die Unterlagen nach Abschluss des (erfolglosen) Bewerbungsverfahrens vollständig auf Kosten des Arbeitgebers zurückzuschicken. In der Zwischenzeit hat der Arbeitgeber die Unterlagen sorgfältig zu verwahren und für eventuelle Beschädigungen und den Verlust der Papiere zu haften.

Sperrvermerke, mit denen zum Ausdruck gebracht wird, dass die Bewerbung vertraulich behandelt werden muss, hat ein potenzieller neuer Arbeitgeber tunlichst zu beachten. Bei Missachtung drohen Schadensersatzansprüche.

Im Zuge des Bewerbungsverfahrens erhobene Daten über den Bewerber (Personalfragebögen) stellen eine Datenverarbeitung im Sinne des Art. 4 Nr. 1 und Nr. 2 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) dar. Darüber hinaus hat der Bewerber aufgrund seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts einen Anspruch auf Vernichtung der gewonnenen Daten nach einem erfolglosen Bewerbungsverfahren. Im Hinblick auf mögliche Ersatzansprüche nach dem AGG ist die Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen auch der nicht berücksichtigten Bewerber zumindest bis zum Ablauf der Ausschlussfrist sowie der nachfolgenden Frist gerichtlicher Geltendmachung (insgesamt 6 Monate) für solche Ansprüche empfehlenswert.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**


*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Wird der Bewerber eingestellt, werden die Bewerbungsunterlagen Gegenstand der Personalakte. Kommt es zu keiner Einstellung, sind sämtliche Unterlagen – z. B. ein ausgefüllter Personalbogen – zu vernichten sowie die gewonnenen Daten zu löschen.

Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Vorstellung auf, ist die Kostenerstattung durch den Arbeitgeber als verkehrsüblich anzusehen. Insoweit wird auf die Vorschriften des Auftrags nach § 662 bis § 676 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) zurückgegriffen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch ausschließen, wenn er den Bewerber im Vorfeld darauf hinweist, dass Kosten nicht übernommen werden. Der Vorstellungskostenersatz ist weiterhin ausgeschlossen, wenn der Bewerber unaufgefordert erscheint oder sich durch unzutreffende Angaben den Vorstellungstermin erschlichen hat.

Art und Höhe der zu tragenden Kosten bestimmen sich nach der Verkehrsüblichkeit und Erforderlichkeit. Hierzu gehören Fahrtkosten (bei Anreise mit dem Pkw die Kilometer, wobei auf die steuerliche Pauschale von 0,30 EUR zurückgegriffen werden kann; bei Anreise mit der Bahn die entstandenen Kosten, wenn der Arbeitgeber darauf hingewiesen hat, dass die effektiv anfallenden Kosten und nicht die unter Umständen höheren Kosten der Pkw-Anreise erstattet werden), Flugkosten (in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber ihre Übernahme zugesagt hat, oder in gehobenen Positionen), Übernachtungskosten, wenn dem Bewerber die taggleiche An- und Abreise erkennbar aufgrund der zeitlichen Lage des Vorstellungsgesprächs nicht zumutbar ist, Verpflegungsaufwand nach Beleg oder steuerlicher Pauschale. Der dem Bewerber entstehende Zeitaufwand ist nicht auszugleichen, da der Arbeitgeber in der Regel mit solchen Kosten nicht zu rechnen braucht.

Soll es nach einer erfolgreichen Bewerbung zur Einstellung in einem Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern kommen, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Einstellung unter Vorlage der Bewerbungsunterlagen unterrichten (siehe auch *Betriebsratspflichten und -rechte*).

## Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)

Als „Bildschirmarbeitsplatz“ wird generell ein Arbeitsplatz bezeichnet, an dem Arbeitnehmer „überwiegend“ ihre Tätigkeit unter Nutzung moderner Kommunikationsmittel verrichten. Bis zur Neuerung der Vorschriften galt die Bildschirmarbeitsplatzverordnung, die nunmehr Bestandteil der neuen Arbeitstättenverordnung ist. Darin hieß es u.a.:

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*§ 5 Täglicher Arbeitsablauf*

*Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern.*

*§ 6 Untersuchung der Augen und des Sehvermögens*

*Für die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens einschließlich des Zurverfügungstellens von speziellen Sehhilfen gilt die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (Bundesgesetzblatt I S. 2768), die im Anhang Teil 4 einen Anlass für Angebotsuntersuchungen enthält, in der jeweils geltenden Fassung.*

*Anhang über an Bildschirmarbeitsplätze zu stellende Anforderungen:*

*Bildschirmgerät und Tastatur*

*1. Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen scharf, deutlich und ausreichend groß sein sowie einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben.*

*2. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss stabil und frei von Flimmern sein; es darf keine Verzerrungen aufweisen.*

*3. Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenuntergrund auf dem Bildschirm müssen einfach einstellbar sein und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepasst werden können.*

*4. Der Bildschirm muss frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.*

*5. Das Bildschirmgerät muss frei und leicht drehbar und neigbar sein.*

*6. Die Tastatur muss vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können.*

*7. Die Tastatur und die sonstigen Eingabemittel müssen auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Hände ermöglichen.*

*8. Die Tastatur muss eine reflexionsarme Oberfläche haben.*

*9. Form und Anschlag der Tasten müssen eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen. Die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein.*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*Sonstige Arbeitsmittel*

*10. Der Arbeitstisch beziehungsweise die Arbeitsfläche muss eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muss vorhanden sein. Ein separater Ständer für das Bildschirmgerät kann verwendet werden.*

*11. Der Arbeitsstuhl muss ergonomisch gestaltet und standsicher sein.*

*12. Der Vorlagenhalter muss stabil und verstellbar sein sowie so angeordnet werden können, dass unbequeme Kopf- und Augenbewegungen soweit wie möglich eingeschränkt werden.*

*13. Eine Fußstütze ist auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung ohne Fußstütze nicht erreicht werden kann.*

*Arbeitsumgebung*

*14. Am Bildschirmarbeitsplatz muss ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und –bewegungen vorhanden sein.*

*15. Die Beleuchtung muss der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepasst sein; dabei ist ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Auslegung und Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.*

*16. Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, dass leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden. Die Fenster müssen mit einer geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Bildschirmarbeitsplatz vermindern lässt.*

*17. Bei der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.*

*18. Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung am Bildschirmarbeitsplatz führen, die unzuträglich ist. Es ist für eine ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*19. Die Strahlung muss – mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums – so niedrig gehalten werden, dass sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer des Bildschirmgerätes unerheblich ist.*

*Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel*

*20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.*

*21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit Rechnung zu tragen:*

*21.1 Die Software muss an die auszuführende Aufgabe angepasst sein.*

*21.2 Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.*

*21.3 Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen*

*sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.*

*21.4 Die Software muss entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepasst werden können.*

*22. Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.*

Am 2. Dezember 2016 wurden die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung mit geringfügigen Änderungen in die Arbeitsstättenverordnung übernommen. Ergänzt wurden Regelungen zu Telearbeitsplätzen und mobilen Arbeitsmitteln an stationären Arbeitsplätzen.

Das sind die wichtigsten Änderungen:

- Telearbeitsplätze

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Arbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeit-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

*Beauftragte im Betrieb*
*Behinderung und Arbeitsverhältnis*
*Beschäftigungsverbote*
*Beschwerderecht*
*Betriebliche Altersversorgung*
*Betriebliche Ausbildung*
*Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*
*Betriebliche Ordnung*
*Betriebliche Übung*
*Betriebsänderung*
*Betriebsarzt*
*Betriebsausflug*
*Betriebsgeheimnisse*
*Betriebsrat*
*Betriebsratspflichten und -rechte*
*Betriebssport und Unfallschutz*
*Betriebsübergang*
*Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme*
*Betriebsvereinbarung*
*Betriebsversammlung*
*Bewerbung*
*Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)*
*Bildungsurlaub - nach SBFG*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


geber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

- Tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung (z. B. Notebooks, Tablets)

Tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung zwischen Bildschirm und externem Eingabemittel (insbesondere Geräte ohne Tastatur) dürfen nur an Arbeitsplätzen betrieben werden, an denen die Geräte nur kurzzeitig verwendet werden oder an denen die Arbeitsaufgaben mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden können.

- Sichtverbindung nach außen

Der Arbeitgeber darf als Arbeitsräume nur solche Räume betreiben, die möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben.

Dies gilt nicht für:

1. Räume, bei denen betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen entgegenstehen
2. Räume, in denen sich Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Tätigkeit regelmäßig nicht über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nur kurzzeitig aufhalten müssen, insbesondere Archive, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Teeküchen
3. Räume, die vollständig unter Erdgleiche liegen, soweit es sich dabei um Tiefgaragen oder ähnliche Einrichtungen, um kulturelle Einrichtungen, um Verkaufsräume oder um Schank- und Speiseräume handelt
4. Räume in Bahnhofs- oder Flughafenhallen, Passagen oder innerhalb von Kaufhäusern und Einkaufszentren
5. Räume mit einer Grundfläche von mindestens 2.000 Quadratmetern, sofern Oberlichter oder andere bauliche Vorrichtungen vorhanden sind, die Tageslicht in den Arbeitsraum lenken.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**B wie ....**

- Beauftragte im Betrieb
- Behinderung und Arbeitsverhältnis
- Beschäftigungsverbote
- Beschwerderecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Ausbildung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
- Betriebliche Ordnung
- Betriebliche Übung
- Betriebsänderung
- Betriebsarzt
- Betriebsausflug
- Betriebsgeheimnisse
- Betriebsrat
- Betriebsratspflichten und -rechte
- Betriebssport und Unfallschutz
- Betriebsübergang
- Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
- Betriebsvereinbarung
- Betriebsversammlung
- Bewerbung
- Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
- Bildungsurlaub - nach SBFG



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


- Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte müssen möglichst ausreichend mit Tageslicht beleuchtet sein und eine Sichtverbindung nach außen haben. Kantinen sollen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben.
- Räume, die bis zum 3. Dezember 2016 eingerichtet worden sind oder mit deren Einrichtung begonnen worden war und die die Anforderungen nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 nicht erfüllen, dürfen ohne eine Sichtverbindung nach außen weiter betrieben werden, bis sie wesentlich erweitert oder umgebaut werden.

Geblieben ist die Verpflichtung des Arbeitgebers gem. § 5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) im Rahmen der Gefährdungsanalyse regelmäßig die Gefahren, die von Bildschirmarbeitsplätzen ausgehen, arbeitsmedizinisch auch unter psychischen Gesichtspunkten gutachterlich untersuchen zu lassen.

## Bildungsurlaub - nach SBFG

Bildungsurlaub ist eine besondere Form des Urlaubs, die der beruflichen, politischen und allgemeinen Weiterbildung dient. Er wird auch oft Bildungsfreistellung genannt, um den Eindruck eines Erholungsurlaubs zu vermeiden. Mit dem Bildungsurlaub fördert der Staat die Initiative von Arbeitnehmer/innen zum lebenslangen Lernen.

Da Bildungsurlaub Länderangelegenheit ist, soll hier beispielsweise die Regelung im Saarland im Kern dargestellt werden:

Das saarländische Weiterbildungsrecht besteht aus zwei Gesetzen: dem Saarländischen Weiterbildungsförderungsgesetz (SWFG) vom 10. Februar 2010, geändert durch das Gesetz vom 17. Juni 2015 (Amtsblatt I S. 446), und dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) vom 10. Februar 2010, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 20. April 2016 (Amtsblatt I S. 382).

*§ 1 SBFG*

*(1) Freistellung von der Arbeit wird gewährt für freistellungsfähige Bildungsmaßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung und der Weiterbildung zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit.*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## B wie ....


Beauftragte im Betrieb
Behinderung und Arbeitsverhältnis
Beschäftigungsverbote
Beschwerderecht
Betriebliche Altersversorgung
Betriebliche Ausbildung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM
Betriebliche Ordnung
Betriebliche Übung
Betriebsänderung
Betriebsarzt
Betriebsausflug
Betriebsgeheimnisse
Betriebsrat
Betriebsratspflichten und -rechte
Betriebssport und Unfallschutz
Betriebsübergang
Betriebliche Veranstaltungen und Pflicht zur Teilnahme
Betriebsvereinbarung
Betriebsversammlung
Bewerbung
Bildschirmarbeitsplatz (Telearbeitsplatz)
Bildungsurlaub - nach SBFG


***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

Impressum

*§ 2 SBFG*

*(1) Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber oder ihrem Dienstherrn für die Zeit der Weiterbildung nach Maßgabe dieses Gesetzes Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes oder ihrer Besoldung. Dieser Anspruch besteht bei Schichtarbeit auch dann, wenn die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung vor oder nach einer an diesem Tag zu leistenden Schicht möglich wäre.*

*§ 3 SBFG*

*(1) Beschäftigte können bis zu sechs Arbeitstage im Kalenderjahr an freistellungsfähigen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Der Anspruch auf Freistellung beträgt zwei Arbeitstage. Ab dem dritten Tag kann Freistellung nur insoweit beansprucht werden, wie die Beschäftigten im gleichen Umfang arbeitsfreie Zeit für die beantragte Weiterbildungsveranstaltung verwenden. Dies gilt nicht bei Freistellungen für betriebliche Zwecke. Arbeitsfreie Zeiten sind insbesondere*

1. *unbezahlter Urlaub,*
2. *tariflich, einzelvertraglich oder betrieblich vereinbarter Urlaub, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt,*
3. *arbeitsfreie Samstage,*
4. *Freizeitausgleich der Beschäftigten aufgrund geleisteter Überstunden.*

*Die Beschäftigten haben zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus Satz 2 das Recht auf unbezahlten Urlaub.*

Das SWFR regelt im Kern den Begriff der Weiterbildung, das Anerkennungsverfahren für Bildungsträger und für Bildungsmaßnahmen.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**C wie ....**

*Compliance*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## C wie ...

### Compliance

Wird aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt als Zustimmung, Erfüllung, Lernfähigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Konformität, Übereinstimmung usw.

Compliance beschreibt eine Unternehmenskultur, die geprägt ist vom Einhalten gesetzlicher Regeln (Legalität), und vom Einhalten bestimmter moralischer oder ethischer Regeln (Legitimität). Das Befolgen dieser Regeln soll verhindern, dass Handlungen im Unternehmen vorgenommen worden, die gegen Gesetze verstoßen (Stichwort: Korruption) und/oder zwar rechtskonform sind (legal), wohl aber gegen selbst gesetzte ethische/moralische Regeln verstoßen. Als Beispiel mag die Diskussion um den Handel mit gentechnisch veränderten Lebensmitteln dienen, der zwar begrenzt gesetzlich erlaubt ist (legal), aus ethischen Gründen aber von einem Lebensmittelunternehmen abgelehnt wird (nicht legitim).

Um Mitarbeitern das Melden von Verstößen gegen die Complianceregeln zu erleichtern, setzen immer mehr Unternehmen Compliancebeauftragte ein. In Anlehnung an § 77 Bundesdatenschutzgesetz neu sollten Verantwortliche es ermöglichen, dass Angestellte vertrauliche Meldungen über in ihrem Verantwortungsbereich erfolgte - Verstöße gegen Datenschutzvorschriften melden können (siehe auch *Datenschutz im Betrieb*).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**D wie ....**


*Datenschutz im Betrieb*

*Dienstreise und Arbeitszeit*

*Dienstvereinbarung*

*Dienstwagen und Haftung*

*Direktionsrecht des Arbeitgebers*

*Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

*Druckkündigung*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*




## Datenschutz im Betrieb

Beschäftigte haben nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) im Prinzip dieselben Rechte in Bezug auf Datenschutz wie alle anderen Personen auch. Die EU-Mitgliedstaaten können aber durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten vorsehen (Art. 88 EU-DSGVO). Solche Vorschriften können folgende Bereiche betreffen:

- Daten betreffend Einstellung oder der Erfüllung des Arbeitsvertrags sowie der Erfüllung von Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegte Pflichten
- Vorschriften betreffend Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Daten zum Zweck des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz
- Daten über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Daten über den Schutz des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen

Notwendig sind gem. Art. 88 EU-DSGVO angemessene Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

Kollektivvereinbarungen wie die Betriebsvereinbarung zum Datenschutz im Arbeitsverhältnis bleiben gem. Art. 88 EU-DSGVO nach wie vor zulässig. Diese müssen aber die Anforderungen der Grundverordnung erfüllen.

Im neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG neu), das am 25. Mai 2018 in Kraft tritt, ist die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses in § 26 BDSG neu geregelt. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen in folgenden Fällen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**D wie ....**

*Datenschutz im Betrieb*

*Dienstreise und Arbeitszeit*

*Dienstvereinbarung*

*Dienstwagen und Haftung*

*Direktionsrecht des Arbeitgebers*

*Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

*Druckkündigung*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich sind und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt
- dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.
- Zur Aufdeckung von Straftaten darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeiten, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Als Beschäftigte im Sinne von § 26 BDSG neu gelten

- Mitarbeiter, einschließlich der Leiharbeitnehmer
- zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte
- Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung
- Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
- Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten
- Beamte und Richter des Bundes, Soldaten sowie Zivildienstleistende.
- Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten ebenfalls als Beschäftigte.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


In Anlehnung an § 77 BDSG neu sollten Verantwortliche es ermöglichen, dass Angestellte vertrauliche Meldungen über in ihrem Verantwortungsbereich erfolgte Verstöße gegen Datenschutzvorschriften melden können. Das ist zwar für Strafbehörden vorgeschrieben, aber auch für private Unternehmen nützlich (siehe auch *Compliance*).

Die Bearbeitung von sensiblen Daten (z.B. Gesundheitsdaten, genetische Daten, politische Meinungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit) ist für Beschäftigungsverhältnisse zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist, und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person höher ist als die Notwendigkeit der Verarbeitung. Die Verarbeitung sensibler Daten mit der Einwilligung des Angestellten ist möglich, diese muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

## Dienstreise und Arbeitszeit

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, dass Reisezeit keine Arbeitszeit ist. Zur Reisezeit zählen sowohl die Fahrten von der Wohnstätte zur Arbeitsstätte und zurück, wie auch etwa Reisezeiten, die im Zusammenhang mit Schulungsmaßnahmen stehen.

Aber schon beim Begriff „Arbeitszeit“ muss differenziert werden zwischen dem Begriff nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und im Zusammenhang mit vergütungspflichtiger Arbeitszeit.

Das ArbZG begrenzt die höchstzulässige Arbeitszeit zum Schutz der Arbeitnehmer. Die Grundregel lautet: Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Bei Dienstreisen unterscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) drei zeitliche Abschnitte:

- die Wegezeiten für die Hin- und Rückreise
- die Zeit der Erbringung der Arbeitsleistung
- Wartezeiten am Zielort vor und nach Erbringung der Arbeitsleistung

Die Erbringung der Arbeitsleistung am Zielort ist selbstverständlich als Arbeitszeit anzusehen. Keine Arbeitszeit sind danach Wartezeiten am Zielort und Zeiten vor und nach Erbringung der eigentlichen Arbeitsleistung. Das ergibt sich daraus, dass das BAG Wegezeiten, bei denen der

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Arbeitnehmer selbst kein Fahrzeug lenken muss und keine arbeitgeberseitige Weisung erhalten hat, Akten oder E-Mails zu bearbeiten, den Termin vor-/nachzubereiten etc., nicht als Arbeitszeit einstuft. Dies gilt erst recht für Wartezeiten am Zielort. Gibt der Arbeitgeber demgegenüber vor, Arbeitsleistungen während der Wegezeit zu erbringen, handelt es sich um Arbeitszeit.

Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitnehmer ein Fahrzeug steuern muss, weil es beispielsweise anders nicht möglich ist, den Zielort zu erreichen oder weil im Fahrzeug notwendige Betriebsmittel für den Arbeitseinsatz am Zielort mitgeführt werden. Diese Zeiten wiederum sind Arbeitszeiten im Sinne des ArbZG und danach auch zu vergütende Arbeitszeit. Handelt es sich um eine „Dienstliche Fahrgemeinschaft“ gilt dieser Grundsatz nur für den Fahrzeugführer, nicht aber für die Mitfahrer!

Reisezeit stellt nur dann zu vergütende Arbeitszeit (nicht gleichbedeutend mit Arbeitszeit im Sinne des ArbZG) dar, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung existiert.

Dies gilt nicht, wenn:

- Reisezeiten oder Wegezeiten vom eigentlichen Betriebsstandort zu auswärtigen Arbeitsstätten erforderlich sind, um die geschuldete Arbeitsleistung erbringen zu können.
- Auch Wartezeiten innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit und innerhalb des vereinbarten Arbeitszeitkontingents sind vergütungspflichtig. Hierbei ist unerheblich, ob der Arbeitnehmer passiv in einem (öffentlichen) Verkehrsmittel reist oder aktiv ein Fahrzeug steuert.

Anders bewertet das BAG (Bundesarbeitsgericht) die Frage der Vergütungspflicht bei Reisezeiten außerhalb des vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeitkontingents. Hier vertritt das Gericht die Auffassung, dass Zeiten nur dann vergütungspflichtig sind, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde oder „nach den Umständen zu erwarten ist”. Ein allgemeiner Grundsatz dahingehend, dass sämtliche Wege- und Wartezeiten, die über das vereinbarte regelmäßige Arbeitszeitkontingent hinausgehen, zu vergüten wären, besteht nicht.

Was „nach den Umständen zu erwarten ist”, richtet sich u.a. nach der Höhe der regelmäßigen Vergütung des Arbeitnehmers, mit der unter Umständen ein bestimmter – über das regelmäßige Arbeitszeitkontingent hinausgehender – Zeitaufwand bereits abgegolten ist. Feste Grenzen existieren allerdings nicht. Das BAG hat entschieden, dass bei überdurchschnittlich vergüteten Angestellten zwei Reisestunden täglich zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit als nicht gesondert vergütungspflichtig angesehen werden können.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**D wie ....**


*Datenschutz im Betrieb*

*Dienstreise und Arbeitszeit*

*Dienstvereinbarung*

*Dienstwagen und Haftung*

*Direktionsrecht des Arbeitgebers*

*Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

*Druckkündigung*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Im Bereich des öffentlichen Dienstrechts (TVöD) findet sich zur Klarstellung die nachfolgende Bestimmung:

*„Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 % dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet."*

Selbstverständlich stellen Zeiten in Fahrzeugen Arbeitszeit dar, wenn sie gerade Bestandteil der Leistungsverpflichtung sind (Taxifahrer, Außendienstmitarbeiter, Busfahrer, Piloten etc.).

## Dienstvereinbarung

Sie sind wie Betriebsvereinbarungen (siehe dort) schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Leiter einer Dienststelle und dem Personalrat. In manchen Landespersonalvertretungsgesetzen ist die Möglichkeit zum Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) auf die ausdrücklich in den Gesetzten genannten Mitbestimmungstatbestände begrenzt (so etwa im § 76 Saarländisches Personalvertretungsgesetz SPersVG).

Auch wirksame DV wirken sich unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten in der Dienststelle aus. In Arbeitsverträgen darf so z.B. nicht zu Ungunsten von Arbeitnehmern von den Regeln einer DV abgewichen werden.

Ältere Arbeitsverträge, die günstigere Regelungen als eine jüngere DV enthalten, werden nicht verdrängt.

## Dienstwagen und Haftung

Häufig kommt es bei der Nutzung von Dienstfahrzeugen durch Arbeitnehmer zu Problemen bei der Schadenregulierung. Dabei ist zu unterscheiden:

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**D wie ....**

*Datenschutz im Betrieb*

*Dienstreise und Arbeitszeit*

*Dienstvereinbarung*

*Dienstwagen und Haftung*

*Direktionsrecht des Arbeitgebers*

*Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

*Druckkündigung*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


1. Die Schäden am gegnerischen Fahrzeug übernimmt die Kfz-Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers.

2. Auch bei Verkehrsunfällen haftet der Arbeitnehmer für Beschädigungen am Eigentum des Arbeitgebers (z. B. Firmenfahrzeug) nach den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung. Danach gilt Folgendes: Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden grundsätzlich aufzuteilen. Das bedeutet nicht unbedingt eine hälftige Teilung. Es kommt auf die Besonderheiten des Einzelfalls an und auf die Frage, ob der Schaden versicherbar ist. So ist etwa, wie im obigen Fall geschildert, die Haftung auf die fiktive Selbstbeteiligung beschränkt, wenn eine Vollkaskoversicherung hätte abgeschlossen werden können. Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich voll. Allerdings kann sich auch hier etwas anderes ergeben, wie etwa ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Höhe des Schadens und dem Monatsgehalt des Arbeitnehmers. Entsprechendes gilt auch in Fällen, in denen die Zahlung des Schadens zu einer Existenzgefährdung des Arbeitnehmers führt. Teilweise wird die Haftung im Innenverhältnis zum Arbeitgeber auf bis zu 3 Monatsgehälter beschränkt, bei mittlerer Fahrlässigkeit auf ein halbes Monatsgehalt. Grobe Fahrlässigkeit/Vorsatz können etwa bei Trunkenheitsfahrten, Überfahren von roten Ampeln, Überholen im Überholverbot vorliegen.

   Im Verhältnis zur Schadensersatzforderung der Geschädigten wegen Personenschadens ist der Arbeitgeber so zu behandeln, wie er stehen würde, wenn er eine zumutbare Vollkaskoversicherung abgeschlossen hätte. Dann kann er den Arbeitnehmer nur in Höhe der Selbstbeteiligung in Anspruch nehmen.

3. Ist dem Arbeitnehmer auch die private Nutzung des Dienstfahrzeugs gestattet, gelten ebenfalls die genannten besonderen Haftungsregeln im Arbeitsrecht.

4. Passiert auf einer Dienstfahrt ein Unfall und der Privat-Pkw des Arbeitnehmers wird beschädigt, so trägt der Arbeitgeber unter gewissen Umständen die Kosten, wenn

   - den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft
   - der Schaden in Ausführung einer betrieblichen Tätigkeit passiert, es muss also ein Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht bestehen
   - die Nutzung des Privat-Pkws erfolgte mit Billigung des Arbeitgebers und
   - es wurde keine gesonderte Vergütung für die Nutzung gezahlt (meint nicht Kilometergeld!)

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Keine Haftung trifft den Arbeitgeber, wenn sich durch die Pkw-Nutzung lediglich das sogenannte allgemeine Lebensrisiko des Arbeitnehmers verwirklicht hat. Das sind z. B. das Einparken auf dem Firmengelände oder ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit.

Gem. § 619 a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)hat der Arbeitgeber (abweichend von den allgemeinen Regelungen gemäß § 280 Abs. 1 BGB) nicht nur die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, sondern auch das Verschulden („vertreten müssen“) des Arbeitnehmers zu beweisen.

## Direktionsrecht des Arbeitgebers

Ein anderer Begriff für Direktionsrecht lautet Anweisungsrecht. Diese Begriffe sind durch § 106 GeWO (Gewerbeordnung) definiert:

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

Das bedeutet im Einzelnen, dass der Arbeitgeber, sofern er nicht wie in § 106 GeWO beschrieben in seinem Direktionsrecht eingeschränkt wird, einseitig und damit ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers anordnen kann,

- *was* ein Arbeitnehmer arbeiten muss (gemeint ist die geschuldete Tätigkeit), sofern dazu nicht nähere Bestimmungen im Arbeitsvertrag oder gem. Nachweisgesetz gemacht sind
- *wie* die Arbeitsleistung zu erbringen ist (gemeint ist Verhalten, Qualität der Leistung, Ordnung im Betreib etc.), sofern diese Thematik nicht auch zugleich den Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 BetrVG erfüllt und daher der Arbeitgeber auch die Zustimmung des BR (Betriebsrat) benötigt
- *wo* die Arbeitsleistung zu erbringen ist (gemeint ist der Leistungsort), sofern nicht der Arbeitgeber dennoch auch die Zustimmung des BR nach §§ 99 Abs. 1 und 95 Abs. 3 BetrVG bei Versetzungen benötigt

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**D wie ....**

*Datenschutz im Betrieb*

*Dienstreise und Arbeitszeit*

*Dienstvereinbarung*

*Dienstwagen und Haftung*

*Direktionsrecht des Arbeitgebers*

*Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

*Druckkündigung*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- *wann* die Arbeitsleistung zu erbringen ist (meint die Konkretisierung der täglichen Arbeitszeit), wobei der Arbeitgeber die Zustimmung des BR nach § 87 Abs. 1 Nr.10, 11 BetrVG ebenso beachten muss, wie die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.
- Aber selbst dann, wenn der Arbeitgeber keiner speziellen Einschränkung bei der Ausübung seines Anweisungsrechts unterliegt, bestimmt § 106 GeWo und § 315 Abs. 3 BGB, das er bei der Ausübung seines Rechts berechtigte Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen muss. Ist grundsätzlich Arbeitsbeginn um 8 Uhr werktäglich und kann eine alleinerziehende Frau, ein alleinerziehender Mann, wegen der Öffnungszeit einer KiTa nicht vor 8.30 Uhr im Betrieb ihre/seine Tätigkeit aufnehmen, muss der Arbeitgeber dies bei der Festlegung des individuellen Arbeitsbeginns berücksichtigen, sofern dadurch nicht betriebliche Belange unzumutbar beeinträchtigt werden.

## Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Zweckbestimmung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat der Gesetzgeber in dessen § 1 vorgegeben:

*Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.*

Das bedeutet, dass jede Benachteiligung von Arbeitnehmern im Arbeitsrecht aus einem der oben genannten Gründe grundsätzlich unzulässig ist und bei Verletzung des Schutzes aus dem AGG ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG besteht.

Nur in begründeten Fällen lassen die §§ 8 bis 10 AGG Ausnahmen zu, wenn eine Ungleichbehandlung auf unterschiedlichen beruflichen Anforderungen beruht, sich auf eine Religionszugehörigkeit bezieht oder eine wegen des Alters ausnahmsweise gerechtfertigt ist.

So ist es trotz § 1 AGG zulässig, von einer Erzieherin in einem römisch-katholischen Kindergarten deren Zugehörigkeit zur römisch-katholischen Kirche zu verlangen.

Zur Beschwerde wegen Diskriminierungen im Sinne des AGG müssen Arbeitgeber gem. § 13 AGG eine AGG-Beschwerdestelle einrichten, an die sich jeder Arbeitnehmer wenden kann, der sich im Arbeitsleben diskriminiert fühlt. Handelt ein Arbeitgeber nach festgestellter Diskriminierung nicht, macht er sich schadensersatzpflichtig.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**D wie ....**

*Datenschutz im Betrieb*

*Dienstreise und Arbeitszeit*

*Dienstvereinbarung*

*Dienstwagen und Haftung*

*Direktionsrecht des Arbeitgebers*

*Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

*Druckkündigung*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Druckkündigung


Siehe auch *Kündigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsschutz*


Eine Druckkündigung ist dadurch gekennzeichnet, dass Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangen.

Das Bundesarbeitsgericht unterscheidet zwischen einer unechten Druckkündigung und einer echten Druckkündigung.

Bei einer unechten Druckkündigung ist das Verlangen des Dritten gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen personenbedingten Grund veranlasst worden. Im Ergebnis geht es um eine verhaltensbedingte Kündigung oder eine personenbedingte Kündigung, bei der der vom Dritten ausgeübte Druck nur die Begleiterscheinung ist. Die Kündigung wird also nicht allein wegen des durch den Dritten erzeugten Drucks erklärt, sondern weil es einen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrund gibt.

Fehlt es an einem dem Arbeitnehmer zurechenbaren Kündigungsgrund, geht es um eine echte Druckkündigung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann in diesen Fallgestaltungen auch eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt sein.

An die Zulässigkeit einer echten Druckkündigung sind strenge Anforderungen gestellt. Der Arbeitgeber hat sich in diesem Fall zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen. Nur wenn auf diese Weise die Drohung nicht abgewendet werden kann und bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber drohen, kann die Kündigung sozial gerechtfertigt sein.

Im Rahmen einer Interessensabwägung muss sich die Kündigung praktisch als das ausschließlich in Betracht kommende Mittel herausstellen, die drohenden Schäden abzuwenden. Zu berücksichtigen ist ferner, inwieweit der Arbeitgeber die Drucksituation selbst in vorwerfbarer Weise herbeigeführt hat.

Beispiele für eine solche Kündigung:

- Drohungen der Belegschaft mit Massenkündigungen
- die Androhung des Geschäftspartners mit dem Abbruch von Geschäftsbeziehungen
  der Sonderfall nach § 104 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz), wonach der Betriebsrat in besonderen Fällen die Entlassung eines „Betriebsstörers“ verlangen kann, wenn der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden sollte.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**


*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## E wie ...

## Ehrenamt und Anzeigepflicht

Grundsätzlich fällt unter das Recht zur freien Berufsausübung im Sinne des Art. 12 GG (Grundgesetz) auch das Recht, Nebentätigkeiten auszuüben. Dazu zählen auch unentgeltliche und ehrenamtliche Tätigkeiten. Ist jedoch in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag formuliert, dass ein Arbeitnehmer alle Nebentätigkeit anzeigen muss, dann sind auch ehrenamtliche Tätigkeiten anzuzeigen.

Wie bei anderen Nebentätigkeiten (siehe *Nebentätigkeit*) ist der Arbeitgeber aber bei der Frage der Genehmigung nicht frei in seiner Entscheidung. So kann eine angezeigte Nebentätigkeit nur dann durch den (Haupt-)Arbeitgeber untersagt werden, wenn der Arbeitnehmer durch die Nebentätigkeit entweder

- gegen zwingende gesetzliche Vorschriften wie etwa gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zur Tageshöchstarbeitszeit oder zur Ruhezeit verstößt oder
- durch die Nebentätigkeit in eine unerlaubte Konkurrenztätigkeit zur Arbeitgeber tritt.

Da „Ehrenämtler“ nach der Rechtsprechung des BAG keine Arbeitnehmer sind, findet das ArbZG auf diese keine Anwendung. In einem Ehrenamt in Konkurrenz zum Arbeitgeber treten kann ein Arbeitnehmer zum Beispiel, wenn er hauptamtlich bei einem Sozialverband und ehrenamtlich bei einem „Konkurrenzverband“ tätig wird.

## Eingruppierung

Unter Eingruppierung versteht man die erstmalige (mit der Einstellung verknüpfte) Zuordnung einer Tätigkeit in ein bestehendes Entgeltsystem.

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG muss der BR einer Eingruppierung im Zuge einer Einstellung (wie auch einer Umgruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis) ausdrücklich zustimmen. Dahinter steht der Grundsatz der Lohngerechtigkeit im Betrieb: Vergleichbare Arbeit soll vergleichbar entlohnt werden. Darüber hat der BR zu wachen. Damit dies möglich ist, bedarf es einer „Grundordnung“ die besagt, welcher Lohn-/Entgeltgruppe eine bestimmte Tätigkeit zuzuordnen ist. In der Praxis leisten in der Regel Tarifverträge die Voraussetzung.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*
*Eingruppierung*
*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*
*Einmalzahlung*
*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*
*Einstellungsuntersuchung*
*Elternzeit*
*Entgeltabtretungsverbote*
*Entgeltfortzahlung*
*Ermahnung*
*Erwerbsminderungsrente*
*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Verweigert der BR die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, darf der Arbeitgeber diese nicht umsetzen und der betroffene Arbeitnehmer kann vor dem Arbeitsgericht u.U. Eingruppierungsklage erheben.

## Einigungsstelle und Arbeitsrecht

Gemäß § 76 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) ist in bestimmten, durch den Gesetzgeber vorgegebenen Angelegenheiten bei Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und BR ein besonderes, innerbetriebliches Verfahren zur Streitbeilegung vorgesehen: das Einigungsstellenverfahren. So schreibt § 87 Abs. 2 BetrVG in den Fällen der sog. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten zwingend vor, dass die Entscheidung durch einen Beschluss der Einigungsstelle herbeizuführen ist.

Die Einigungsstelle ist i.d.R. keine Dauereinrichtung, sondern wird bei Bedarf gebildet. Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass die tarifliche Schlichtungsstelle die Einigungsstelle ganz oder teilweise ersetzt (§ 76 VIII BetrVG).

Die Einigungsstelle besteht je zur Hälfte aus vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat gestellten Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. In der Praxis ist das meist ein Richter der Arbeitsgerichtbarkeit, weil bei einem Richter Neutralität und Sachkunde angenommen wird. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsrecht im Beschlussverfahren (§ 100 ArbGG - Arbeitsgerichtsgesetz).

Die Einigungsstelle ist in den Fällen der sog. erzwingbaren Mitbestimmung zuständig

- in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG
- bei wirtschaftlicher Mitbestimmung, Interessenausgleich, Sozialplan (§§ 111 ff. BetrVG)
- bei Streitigkeiten über Fassung und Inhalt von Personalfragebogen, Formularverträgen und Beurteilungsgrundsätzen (§ 94 BetrVG)
- bei Streitigkeiten über Richtlinien zur Personalauswahl (§ 95 BetrVG)
- in Fragen der Berufsausbildung (§ 98 BetrVG)
- bei Streitigkeiten über die Auskunftserteilung an den Wirtschaftsausschuss (§ 109 BetrVG)
- in einer Reihe organisatorischer Fragen des Betriebsverfassungsgesetzes z.B. Festlegung von Zeit und Ort der Sprechstunden des Betriebsrates.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Im Übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind (§ 76 VI BetrVG).

In den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so wird ohne sie entschieden. Gesetzlich vorgeschrieben ist ansonsten für das Verfahren nur, dass die Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit gefasst werden und sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten hat und erst an der Beschlussfassung teilnimmt, wenn eine Stimmenmehrheit im ersten Abstimmungsgang nicht zustande gekommen ist (§ 76 III BetrVG). Ansonsten bestimmt die Einigungsstelle ihr Verfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. Einzuhalten sind jedenfalls rechtsstaatliche Grundsätze wie die des rechtlichen Gehörs der Betriebsparteien vor der Einigungsstelle. Die Beratung selbst ist nicht öffentlich. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu fassen und schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Wird das Schriftformerfordernis nicht eingehalten, ist die Entscheidung der Einigungsstelle unwirksam (BAG, 10.12.2013 - 1 ABR 45/12).

In den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung (4a) ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Betriebspartei, d.h. er hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung (siehe *Betriebsvereinbarung*). Bei freiwilligen Einigungsstellen ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebsparteien nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

In den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung können Arbeitgeber oder Betriebsrat in einer Frist von zwei Wochen seit Zuleitung des Beschlusses der Einigungsstelle vor dem Arbeitsgericht geltend machen, dass diese die Grenzen des Ermessens überschritten hat. Das kann dazu führen, dass der Spruch für unwirksam erklärt wird und ein neuer Beschluss gefasst werden muss. Allerdings ist der Ermessensspielraum der Einigungsstelle sehr groß. Jederzeit kann die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle wegen Verkennung ihrer Zuständigkeit oder sonstiger Rechtsmängel geltend gemacht werden. Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber. Der Vorsitzende und die Beisitzer der Einigungsstelle, die nicht dem Unternehmen angehören, haben gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung. Eine Rechtsverordnung gemäß § 76a IV BetrVG über die Bemessung der Vergütung ist bislang nicht ergangen. Als üblich und angemessen ist anerkannt, dass die außerbetrieblichen

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Besitzer sieben Zehntel des dem Vorsitzenden zu zahlenden Honorars erhalten. Der Vorsitzende kann, wenn keine vorherige Vereinbarung erfolgt, ein Honorar nach billigem Ermessen verlangen.

## Einmalzahlung

Einmalzahlungen sind Sonderzuwendungen, die aus bestimmten Anlässen zusätzlich zum laufenden Entgelt gezahlt werden. Hierzu gehören insbesondere Weihnachtsgeld, das 13. und 14. Monatsgehalt oder Urlaubsgeld. Gewinnbeteiligungen, Jahresprämien, einmal jährlich gezahlte Anwesenheitsprämien oder Gratifikationen stellen ebenfalls Einmalzahlungen dar.

Obwohl sich die Begriffsdefinitionen unterscheiden, entspricht der sozialversicherungsrechtliche Begriff der Einmalzahlung weitgehend dem lohnsteuerrechtlichen Begriff “Sonstige Bezüge“.

Soweit kein ausdrücklicher Rechtsanspruch auf eine Sonderzuwendung besteht, kann sich ein solcher Anspruch aus Gewohnheitsrecht entstehen (siehe *Betriebliche Übung*).

## Einstellung und Rechte des Betriebsrates

Unter Einstellung versteht man vor dem Hintergrund des § 99 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) die tatsächliche Eingliederung eines Arbeitnehmers in den Betrieb. Der Abschluss des Arbeitsvertrages kann, muss aber nicht mit dem Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme identisch sein. Für die Beteiligung des BR (Betriebsrat) ist allein der Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, nicht der Abschluss des Arbeitsvertrages entscheidend. Vor Arbeitsaufnahme muss der Arbeitgeber den BR um Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung anfragen, da ansonsten ein Arbeitnehmer trotz gültigen Arbeitsvertrages die Arbeit nicht aufnehmen darf (siehe *Betriebsratspflichten und -rechte*). In solch einem Fall kommt der Arbeitgeber in Bezug auf den einzustellenden Arbeitnehmer in Annahmeverzug und muss trotz Nichtleistung den vertraglich vereinbarten Lohn zahlen (siehe *Annahmeverzug*).

Die Zustimmung des BR ist auch bei Einstellungen von Leiharbeitnehmern erforderlich.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Der Betriebsrat kann seine Zustimmung gemäß § 99 II BetrVG aus fünf im Einzelnen aufgeführten Gründen (z.B. Einstellung verstößt gegen ein Gesetz) verweigern. Die Zustimmungsverweigerung hat schriftlich unter Angabe von Gründen binnen einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber zu erfolgen; anderenfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Verweigert der BR schriftlich und mit konkreter Begründung seine Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung des BR zu ersetzen (§ 99 IV BetrVG). Die Entscheidung ergeht im Beschlussverfahren.

Ausnahmsweise darf ein Arbeitgeber, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die Einstellung vorläufig durchführen; bei Widerspruch des Betriebsrats muss er jedoch innerhalb von drei Tagen das Arbeitsgericht anrufen und neben der Ersetzung der Zustimmung die Feststellung beantragen, dass die Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war (§ 100 BetrVG).

Führt der Arbeitgeber die Einstellung ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durch, so hat das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats aufzugeben, die Einstellung auch tatsächlich aufzuheben. Handelt der Arbeitgeber einer solchen rechtskräftigen Entscheidung zuwider, kann gegen ihn ein Zwangsgeld verhängt werden (§ 101 BetrVG).

## Einstellungsuntersuchung

Bestimmte Einstellungsuntersuchungen sind gesetzlich vorgeschrieben. Dazu zählt beispielsweise die im Jugendarbeitsschutzgesetz vorgesehene Verpflichtung, Jugendliche vor Eintritt ins Berufsleben ärztlich untersuchen zu lassen (§ 32 JArbSchG - Jugendarbeitsschutzgesetz).

Auch bei bestimmten Tätigkeiten, die zum Beispiel den Umgang mit Gefahrstoffen oder Strahlenbelastungen beinhalten, sind Untersuchungen bereits vor Aufnahme des Jobs vorgeschrieben. Ebenso stehen Personen, die besondere Verantwortung für andere tragen, wie Piloten, Lokführer und Busfahrer unter einer besonderen ärztlichen Beobachtung.

Auch für Beamte gibt es eine gesetzliche Pflicht zur Einstellungsuntersuchung.

Von diesen Einstellungsuntersuchungen, die die gesundheitliche Tauglichkeit feststellen, muss die arbeitsmedizinische Vorsorge klar unterschieden werden. Sie enthält vorsorgende und durchaus auch eignungsbezogene Aspekte. Ein Beispiel dafür ist die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G42 „Infektionsgefährdung“ für Erzieherinnen in Kitas, eine Pflicht und eine Tätigkeitsvo-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


raussetzung. Sie hat das Ziel, den Immunstatus gegenüber Infektionsgefährdungen festzustellen und kann nicht abgelehnt werden. Die Blutabnahme oder eine Impfung erfordert allerdings die Zustimmung des Beschäftigten. Dem Arbeitgeber wird ausschließlich die Teilnahme an der Vorsorge mitgeteilt, Aussagen über die gesundheitliche Eignung bedürfen der Zustimmung des Betroffene, Aussagen zur gesundheitlichen Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit der Tätigkeit für die betreffende Person sind seit Inkrafttreten der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nicht mehr erlaubt, Untersuchungsergebnisse unterliegen der Schweigepflicht des Arztes. Rückschlüsse oder Spekulationen über den persönlichen Gesundheitszustand der betroffenen Person werden so vermieden.

Im Bereich der Bildschirm- und Büroarbeit muss der Arbeitgeber eine arbeitsmedizinische Vorsorge vor der Aufnahme der Tätigkeit zu Fragen der Sehfähigkeit anbieten, der Beschäftigte muss nicht teilnehmen (Angebotsvorsorge).

Häufig kommt es im Zusammenhang mit Alkohol- oder Drogenkonsum zu Problemen im Arbeitsverhältnis. Was darf und was muss ein Arbeitgeber tun, wenn er den dringenden Verdacht hat, dass ein Arbeitnehmer unter Alkohol- oder Drogeneinfluss während der Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit steht?

Ausdiskutiert ist, dass Drogentests in Einstellungsuntersuchungen, also bei Anbahnung eines möglichen Arbeitsverhältnisses illegal sind, es sei denn, der Bewerber stimmt diesen Tests ausdrücklich zu.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Routineuntersuchungen nach Drogen- und Alkoholabhängigkeit unzulässig sind. Ein Drogentest könne nur dann verlangt werden, „wenn bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung eine ernsthafte Besorgnis begründet ist, dass eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vorliegt.“ (Urteil vom 12.8.1999 – 2AZR 55/98).

Die Unfallverhütungsvorschrift der Berufsgenossenschaften sagt hierzu Folgendes:

*§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten*

*(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. (3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.*

*§ 7 Befähigung für Tätigkeiten*

*(2) Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Aus diesen Grundsätzen ergibt sich die Pflicht des Arbeitgebers, solche Arbeitnehmer aus dem Betreib zu entfernen und für eine sichere Heimfahrt bzw. Krankentrabsport zu sorgen.

Selbst für die häufig vorgenommenen Untersuchungen zum allgemeinen Gesundheitszustand von neuen Beschäftigten existiert keine Rechtsbasis. Zu letzteren gehören üblicherweise Blutdruck- und Pulskontrolle, Überprüfung der Lungenfunktion, Blutbild, Leberwerte, Cholesterinmessung usw. Es besteht die Gefahr, dass Untersuchungen dieser Art nicht der Vorbeugung von arbeitsbedingten Erkrankungen dienen, sondern der gesundheitlichen Auslese von Mitarbeiter/-innen.

Eignungsuntersuchungen müssen verhältnismäßig sein, weil sie in grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrechte eingreifen.

Gibt es klare Anhaltspunkte, die gegen die Eignung von Beschäftigten für die weitere Durchführung der infrage stehenden Tätigkeit sprechen, kann der Arbeitgeber eine Eignungsuntersuchung fordern und Beschäftigte haben Mitwirkungspflicht („Allgemeine Treuepflicht“, BAG, Urteil vom 12. August 1999, 2 AZR 55/99).

Einstellungsuntersuchungen sind in der Regel Sache des Betriebsarztes. Sie sollten auf jeden Fall vollständig getrennt werden von der arbeitsmedizinischen Vorsorge, darüber müssen Beschäftigte Klarheit haben. Einstellungsuntersuchungen gehören auch nicht zum Spektrum der Aufgaben in der arbeitsmedizinischen Regelbetreuung eines Unternehmens nach DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) Vorschrift 2, es sei denn, es wird zusätzlich vereinbart.

Es gilt die ärztliche Schweigepflicht. Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur das Ergebnis („geeignet“, „nicht geeignet“, „geeignet unter folgenden Voraussetzungen ...“), nicht aber einzelne Befunde mitteilen. Die Belege dazu bleiben beim Arzt und gehören nicht in die Personalakte.

Der Arzt muss auch darüber aufklären, dass die Teilnahme freiwillig ist. Und er muss zuvor über den Umfang der Untersuchungen informieren.

Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Betroffenen in die Untersuchung einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (Ausnahmen sind die verpflichtenden Rechtsgrundlagen).

Wenngleich niemand verpflichtet ist, sich untersuchen zu lassen, so stellt diese Freiwilligkeit doch angesichts der Arbeitsmarktlage eine Farce dar. Wer sich als Bewerber oder Beschäftigter verweigert, muss damit rechnen, den gewünschten Arbeitsplatz nicht zu bekommen. Auch wenn der Arbeitgeber eine Befreiung von der ärztlichen Schweigepflicht verlangt, hat der Bewerber schlechte Karten. Er sitzt einfach am kürzeren Hebel.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Der Betriebsarzt darf nicht mehr fragen, als der Arbeitgeber. Das Thema Schwangerschaft ist zum Beispiel tabu. Die Frage nach Vorerkrankungen kann verneint werden. Es gibt sogar ein „Recht auf Lüge“, wenn bei einer mündlichen Befragung oder in einem Fragebogen nach persönlichen Dingen gefragt wird, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beschränkt sich das Fragerecht des Arbeitgebers „im Wesentlichen ... auf folgende Punkte:

- Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist?
- Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden?
- Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z.B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?“

## Elternzeit

Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes, bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat. Die Elternzeit ist ein Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit lediglich ruht und mit dem Ende der Elternzeit wieder vollständig auflebt, ist der Arbeitnehmer gemäß der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen zu beschäftigen.

Regelungen für Geburten ab 1. Juli 2015

Mütter und Väter können 24 statt bisher zwölf Monate Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich.

Es sind drei Zeitabschnitte denkbar:

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes liegt.

Eine Verteilung auf weitere beziehungsweise mehr als drei Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beträgt 13 Wochen vor deren Beginn.

Die Ausübung einer Teilzeitarbeit (Rechtsanspruch) während der Elternzeit wird durch die neu eingeführte Zustimmungsfiktion erleichtert. Danach kann eine Teilzeit, die bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ausgeübt werden soll, vom Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden. Eine Teilzeitarbeit (Rechtsanspruch), die zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes geplant ist, kann der Arbeitgeber nur innerhalb von acht Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Lässt der Arbeitgeber die vorgenannten Fristen verstreichen, gilt die Zustimmung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als erteilt.

Der Kündigungsschutz für eine Elternzeit beginnt ab der Anmeldung der Elternzeit. Für eine Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes besteht Kündigungsschutz frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Beide Elternteile können auch gleichzeitig bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen.

Regelung für Geburten bis 30.6.2015

Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in zwei Zeitabschnitte aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Mit Zustimmung des Arbeitsgebers ist eine Übertragung von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich - zum Beispiel während seines ersten Schuljahres.

Arbeitnehmer müssen ihre Elternzeit spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich von der Arbeitgeberseite verlangen. Damit wird organisatorischen Schwierigkeiten insbesondere von mittelständischen Arbeitgebern bei der Suche nach Ersatzkräften Rechnung getragen.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Um die Elternzeit flexibel zu gestalten und gleichzeitig die notwendige Planungssicherheit für die Arbeitgeberseite zu gewährleisten, müssen sich die Eltern bei der Anmeldung für die kommenden zwei Jahre ab Beginn der Elternzeit festlegen. Wird die Elternzeit von der Mutter unmittelbar nach der Mutterschutzfrist oder unmittelbar nach einem auf die Mutterschutzfrist folgenden Urlaub in Anspruch genommen, so hat sie sich nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festzulegen.

Während der Elternzeit ist eine Teilzeiterwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden zulässig. Bei gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern somit insgesamt 60 Wochenstunden (30 + 30) erwerbstätig sein. Damit besteht die Möglichkeit, auch während der Elternzeit, das Familieneinkommen in einem gewissen Umfang zu sichern. Sowohl Vater als auch Mutter sind nicht gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, und können die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen. Dies entspricht den Wünschen vieler Eltern und kommt gleichzeitig auch den Bedürfnissen von Betrieben entgegen. Sie haben hoch motivierte Mitarbeiter und brauchen nicht längere Zeit auf ihre bewährten Fachkräfte zu verzichten.

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden. Der Rechtsanspruch gilt in allen Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Ein Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht nicht, wenn dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Im gegenseitigen Einvernehmen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer außerhalb des Rechtsanspruchs eine Teilzeit mit weniger als 15 Wochenstunden vereinbaren. Es besteht ein Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit.

Ab dem Zeitpunkt, zu dem die Elternzeit angemeldet worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Klärung der Zulässigkeit erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder durch eine von ihr bestimmte Stelle.

In allen Fällen endet der Kündigungsschutz mit Ablauf der Elternzeit.

Arbeitnehmer können die angemeldete Elternzeit vorzeitig - ohne Zustimmung des Arbeitgebers - beenden, um die gesetzlichen Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall sollte dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitgeteilt werden. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen. Die Elternzeit kann also frühestens enden, wenn die Mitteilung dem Arbeitgeber zugegangen ist.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*
*Eingruppierung*
*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*
*Einmalzahlung*
*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*
*Einstellungsuntersuchung*
*Elternzeit*
*Entgeltabtretungsverbote*
*Entgeltfortzahlung*
*Ermahnung*
*Erwerbsminderungsrente*
*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Für konkrete Fragen steht Ihnen der Beratungsdienst der Arbeitskammer des Saarlandes zur Verfügung.

## Entgeltabtretungsverbote

In vielen Arbeitsverträgen finden sich Klauseln, wonach Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Arbeitslohn aus dem Arbeitsvertrag nicht an dritte Personen abtreten dürfen. Der Grund für solche Klauseln liegt darin, dass bei einer wirksamen Abtretung der Arbeitgeber dann den Arbeitslohn an dritte Person auszahlen müsste, was einen erheblichen Verwaltungsaufwand erfordert. Darüber hinaus ist eine Abtretung des Arbeitslohns auch nur innerhalb der Pfändungsfreigrenzen (§§ 400, 1274 Abs. 2 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch) möglich. Auch dies müsste dann der Arbeitgeber überwachen. Ein weiteres Problem für den Arbeitgeber besteht darin, dass er evtl. sogar zweimal leisten muss, wenn die Abtretung zum Beispiel unwirksam war oder nicht mehr aktuell ist. Von daher ist verständlich, dass viele Arbeitgeber versuchen, in Arbeitsverträgen entsprechende Abtretungsverbotsklauseln zu „installieren“.

Die Zulässigkeit solcher Klauseln ist nicht ganz unproblematisch, zumindest dann nicht, wenn es sich um Abtretungsverbote in Formulararbeitsverträgen handelt, also wenn diese Abtretungsverbote nicht individuell ausgehandelt wurden. Der Bundesgerichtshof (BGH) achtet Abtretungsverbote in zivilrechtlichen allgemeinen Geschäftsbedingungen dann für unwirksam, wenn ein schützenswertes Interesse des Verwenders an dem Abtretungsverbot nicht besteht oder die berechtigten Belange des Vertragspartners gegenüber den Belangen des Verwenders überwiegen. Da durch das Abtretungsverbot die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit, nämlich den Arbeitslohn abzutreten und evtl. Kredit in Anspruch zu nehmen, dass Arbeitnehmers eingeschränkt wird, können hier schon solche Belange vorliegen.

Im Hinblick auf diese Entscheidung ist es so, dass viele Juristen Abtretungsverbote in Formulararbeitsverträgen als nicht zulässig betrachten. Von daher ist die Frage, ob Abtretungsverbote in Formulararbeitsverträgen zulässig oder unzulässig sind, unter den Juristen sehr strittig.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Entgeltfortzahlung

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht abweichend von dem Grundsatz *ohne Tun kein Lohn* dennoch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber in zwei Fällen:

- nach § 2 für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt
- nach § 3 für Arbeitszeit, die infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt

Für einen Anspruch im Sinne des § 2 ist nicht entscheidend, dass die Arbeitszeit am Feiertag entfällt, vielmehr muss der Ausfall die Folge eines Feiertags sein. Dies kommt vor allem in Betrieben vor, die im Schichtsystem arbeiten.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit behält der Arbeitnehmer für insgesamt sechs Wochen seinen Entgeltanspruch, sofern er die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt hat (Anzeigepflicht), und für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorliegt (Nachweispflicht). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch früher zu verlangen.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Anzeigepflicht, kann er abgemahnt werden.

Verletzt der Arbeitnehmer seine Nachweispflicht, kann der Arbeitgeber für diesen Zeitraum wegen des fehlenden Nachweises die Entgeltfortzahlung verweigern; dies gilt auch für die Fälle, in denen ein Arzt standeswidrig die Bescheinigung zurückdatiert.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht jedoch nur, wenn zum Zweitpunkt der Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis ununterbrochen besteht. Erst nach Ablauf dieser Wartezeit setzt die Fortzahlungsverpflichtung des Betriebes ein. Dabei hat die Wartezeit keinen Einfluss auf die maximale Anspruchsdauer von sechs Wochen.

Wird ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge der gleichen Erkrankung erneut arbeitsunfähig, ist zu prüfen, ob seit der letzten Arbeitsunfähigkeit sechs Monate vergangen sind. Ist das der Fall, besteht ein erneuter Anspruch auf volle sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Liegen zwischen den Krankschreibungen weniger als sechs Monate und beruht die erneute Arbeitsunfähigkeit auf derselben Krankheit, so besteht der Anspruch nur so lange, bis der Anspruch auf sechs Wochen, der durch die erste Arbeitsunfähigkeit ausgelöst wurde, insgesamt ausgeschöpft ist.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Eine erneute Arbeitsunfähigkeit, die auf einer anderen Erkrankung beruht, löst grundsätzlich einen Entgeltfortzahlungsanspruch aus. Wird der Arbeitnehmer also nach Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Krankheit erneut arbeitsunfähig, so beginnt ein neuer Bezugszeitraum von sechs Wochen.

Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit allerdings eine weitere neue Krankheit auf, so verlängert sich die Bezugsdauer von insgesamt sechs Wochen ab Beginn der ersten Erkrankung nicht.

Bei einer Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus das Arbeitsentgelt weiterbezahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht. Dies gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers wegen der Arbeitsunfähigkeit durch Aufhebungsvertrag endet.

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund, der den Arbeitnehmer auch zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

## Ermahnung


Siehe auch *Abmahnung* und *Kündigungsschutz*


Die Ermahnung bedarf der Abgrenzung zur Abmahnung, um den Inhalt und die Wirkung einer solchen arbeitsvertraglichen Erklärung zu verdeutlichen. Zur Erinnerung:

Eine Abmahnung des Arbeitgebers liegt vor, wenn:

- der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers als Vertragsverstoß beanstandet (Rügefunktion der Abmahnung)
- er den Arbeitnehmer dazu auffordert, dieses Verhalten in Zukunft zu unterlassen (Aufforderungsfunktion der Abmahnung)
- er deutlich macht, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist (Warnfunktion der Abmahnung).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*

*Eingruppierung*

*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*

*Einmalzahlung*

*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*

*Einstellungsuntersuchung*

*Elternzeit*

*Entgeltabtretungsverbote*

*Entgeltfortzahlung*

*Ermahnung*

*Erwerbsminderungsrente*

*Essensgeldzuschuss*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Entspricht eine Erklärung des Arbeitgebers diesen drei Anforderungen, ist sie eine Abmahnung. Wie sie bezeichnet wird, ist dabei nicht wichtig. Eine Abmahnung im Sinne der Rechtsprechung kann daher auch als „Ermahnung“, „Rüge“, „Verwarnung“, „Verweis“ oder anders bezeichnet werden. Wichtig für eine Abmahnung sind nur die oben genannten drei inhaltlichen Voraussetzungen.

In den meisten Fällen enthält eine als **„Ermahnung“** bezeichnete Rüge aber **keine Androhung einer Kündigung,** d. h. die Warnfunktion der Abmahnung fehlt.

Hierin liegt der wesentliche Unterschied zwischen Abmahnung und Ermahnung: Die Ermahnung wird meist als ein im Vergleich zur Abmahnung milderes Mittel eingesetzt. Sie soll dem Arbeitnehmer deutlich machen, dass er sich bei einer bestimmten Gelegenheit aus Sicht des Arbeitgebers nicht korrekt verhalten hat, und der Arbeitgeber möchte, dass sich das ändert.

## Erwerbsminderungsrente

Allgemein gilt: Die Regelaltersgrenze darf noch nicht erreicht worden sein.

Es gilt der Grundsatz „Reha vor Rente“

Das heißt: Zunächst prüft der Rentenversicherungsträger, ob Ihre Erwerbsfähigkeit durch medizinische oder berufliche Rehabilitation wiederhergestellt werden kann und Sie danach wieder in der Lage sind, Ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Ist das nicht möglich, beurteilen der Rentenversicherungsträger, in welchem zeitlichen Umfang Sie noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können (sogenannte Verweistätigkeit). Von diesem restlichen Leistungsvermögen hängt ab, ob für Sie eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung in Frage kommt.

Die medizinischen Voraussetzungen für eine Rente wegen Erwerbsminderung sind erfüllt, wenn Sie wegen Krankheit oder Behinderung weniger als sechs Stunden täglich arbeiten können, und zwar nicht nur in Ihrem, sondern in allen Berufen. Ihre Rentenversicherung prüft das anhand ärztlicher Unterlagen. Eventuell fordert sie weitere Gutachten an und stellt dann Ihr Leistungsvermögen fest.

Neben den medizinischen sind außerdem folgende versicherungsrechtliche Voraussetzungen erforderlich:

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**E wie ....**

*Ehrenamt und Anzeigepflicht*
*Eingruppierung*
*Einigungsstelle und Arbeitsrecht*
*Einmalzahlung*
*Einstellung und Rechte des Betriebsrates*
*Einstellungsuntersuchung*
*Elternzeit*
*Entgeltabtretungsverbote*
*Entgeltfortzahlung*
*Ermahnung*
*Erwerbsminderungsrente*
*Essensgeldzuschuss*

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

*Impressum*

- In den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen mindestens drei Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorliegen (besondere versicherungsrechtliche Voraussetzung).
- Sie müssen mindestens fünf Jahre versichert sein (so genannte Wartezeit).

## Essensgeldzuschuss

Viele Arbeitgeber bezahlen ihren Mitarbeitern einen Essensgeldzuschuss als freiwillige soziale Leistung. Diese kann sich entweder durch betriebliche Übung, eine Betriebsvereinbarung oder eine Vorschrift aus dem Tarifvertrag ergeben. Ein Essensgeldzuschuss ist zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zu zählen, da es sich um einen geldwerten Vorteil handelt. Lediglich dann, wenn eine pauschale Versteuerung gemäß Einkommensteuergesetz vorliegt, ist ein Essensgeldzuschuss beitragsfrei in der Sozialversicherung.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**


*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## F wie ...

### Fahrgemeinschaft

Eine Fahrgemeinschaft ist eine Gruppe von mindestens zwei Personen, die gemeinsam in einem Fahrzeug eine regelmäßig gleiche Wegstrecke zu einem bestimmten Ort zurücklegen. Im Rahmen einer Fahrgemeinschaft gilt der gesetzliche Schutz der Unfallversicherung. Dieser erstreckt sich bei versicherten Mitgliedern einer Fahrgemeinschaft auch auf den zurückgelegten Weg, der deshalb von dem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der betrieblichen Tätigkeit abweicht, um mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug benutzen zu können.

### Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort

Kommt es auf der Fahrt zwischen der Wohnung und dem Arbeitsort zu einem Unfall, ist der Arbeitnehmer weitgehend durch die Unfallversicherung abgesichert. Die Beiträge zur Unfallversicherung übernimmt der Arbeitgeber in vollem Umfang. Aufgrund dieser Übernahme soll der Arbeitgeber in Fällen, in denen der Arbeitnehmer durch die Unfallversicherung geschützt ist, nicht noch mit einem zusätzlichen Schadensersatzanspruch belastet werden. Zudem sollen Prozesse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Betriebsfrieden belasten, vermieden werden. Die Haftung des Arbeitgebers ist deshalb nach § 104 SGB (Sozialgesetzbuch) VII beschränkt. Der Arbeitgeber haftet demnach nur dann für einen erlittenen Personenschaden des Arbeitnehmers, wenn er den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 II Nr. 2-4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt hat (Wegeunfall). Ein Wegeunfall liegt vor, wenn sich der Unfall auf dem Weg von und zu dem Arbeitsort ereignet.

Die Fahrt zwischen der Wohnung und dem Arbeitsort wird aber nicht schlechthin geschützt. Der Unfallschutz umfasst im Wesentlichen nur die Teilnahme am Verkehr, also das durch den Dienst veranlasste Gefahrenrisiko der Fortbewegung im Straßenverkehr. Zum anderen wird grundsätzlich nur die direkte Wegstrecke von der Wohnung zum Arbeitsort und umgekehrt geschützt. Diese Wegstrecke beginnt mit dem Verlassen der Außentür des Wohngebäudes und endet mit dem Durchschreiten des Werkstores des Betriebsgeländes bzw. der Außentür des Betriebs.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Das Zurücklegen eines vom direkten Weg abweichenden Weges ist versichert, wenn Kinder von Versicherten, die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen der beruflichen Tätigkeit des Versicherten, seines Ehegatten oder Lebenspartners in fremde Obhut gebracht oder aus dieser abgeholt werden (z. B. Kindergarten oder Schule), und auch dann, wenn mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug benutzt wird (siehe *Fahrgemeinschaft*).

Bei Verlassen des direkten Weges ist folgendes zu beachten:

Wird der direkte Weg nur kurzfristig und geringfügig unterbrochen, wird der Zusammenhang zwischen dem zurückgelegten Weg und der betrieblichen Tätigkeit nicht unterbrochen und der Versicherungsschutz bleibt bestehen. Erforderlich ist, dass die Unterbrechung nicht wesentlich ins Gewicht fällt und keine erhebliche Zäsur der Fortbewegung darstellt. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Unterbrechung keine zeitliche Verzögerung hervorruft und die beabsichtigte Handlung „im Vorbeigehen“ erledigt werden kann. Wird der direkte Weg dagegen mehr als nur geringfügig unterbrochen, endet der Versicherungsschutz. Er greift erst dann wieder ein, wenn der ursprüngliche direkte Weg wieder aufgenommen wird. Eine Unterbrechung in einem zeitlichen Rahmen von nicht mehr als zwei Stunden wird nach der Rechtsprechung des BSG (Bundessozialgericht) noch als unschädlich angesehen.

Ein Umweg ist dann versichert, wenn er aus verkehrsbedingten Gründen zurückgelegt werden muss.

## Faktisches Arbeitsverhältnis

Ein faktisches Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitsvertrag von Anfang an, z.B. durch einen Rechtsverstoß, oder rückwirkend durch Anfechtung rechtsunwirksam ist, der Arbeitnehmer aber bereits tatsächlich seine Arbeit im Betrieb aufgenommen und geleistet hat. Im Falle der Rechtsunwirksamkeit sind grundsätzlich die empfangenen Leistungen zurück zu gewähren, d.h. der Arbeitnehmer müsste den empfangenen Lohn zurückzahlen und der Arbeitgeber müsste die geleistete Arbeit zurückgewähren. Aufgrund der Schwierigkeit einer solchen Rückabwicklung richten sich die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich nach den Vorschriften, die für ein wirksames Arbeitsverhältnis gelten. Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis wird also für seine gesamte Dauer so behandelt, als sei es rechtswirksam zustande gekommen. Die Folgen der Rechtsunwirksamkeit greifen somit im Arbeitsrecht ausnahmsweise erst mit Wirkung für die Zukunft ein. Dies bedeutet, dass sobald die Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses erkannt

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

wird, der Arbeitnehmer für die Vergangenheit einen Anspruch auf Zahlung der Arbeitsvergütung hat. Für die Zukunft bestehen hingegen keine Ansprüche mehr, d.h. der Arbeitnehmer ist nicht zur Leistung der Arbeit verpflichtet, der Arbeitgeber schuldet keine Vergütung mehr. Auch müssen bei einer Kündigung keine Fristen oder das Schriftformerfordernis beachtet werden.

## Forderungsübergang

Unter Forderungsübergang versteht man den Übergang einer Forderung von einem Gläubiger auf einen anderen Gläubiger kraft Gesetzes oder kraft Abtretung.

Der Forderungsübergang wird im Arbeitsrecht an verschiedenen Stellen relevant:

- Der Arbeitgeber kann aufgrund einer Abtretung oder einer Pfändung verpflichtet sein, den Arbeitslohn nicht unmittelbar an den Arbeitnehmer, sondern bis zu einer bestimmten Pfändungsgrenze, die in § 850 c ZPO (Zivilprozessordnung) geregelt ist, an einen Dritten zu zahlen (siehe *Pfändung*).
- Wenn der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf sein Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung seines Arbeitsentgelts auf den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen über, § 115 Abs. 1 SGB X (Sozialgesetzbuch).
- Wenn der Arbeitnehmer aufgrund von gesetzlichen Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen eines Verdienstausfalls beanspruchen kann, der ihm durch seine Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht der Anspruch auf den Schadensersatz in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sein Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende Beiträge abgeführt hat, § 6 Abs. 1 EFZG.
- Der Forderungsübergang im Zusammenhang mit Ansprüchen auf Insolvenzgeld ist in § 187 SGB III geregelt.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (§ 1 Abs. 4 BBiG – Berufsbildungsgesetz). Für saarländische Arbeitnehmer gilt das saarländische Weiterbildungsförderungsgesetz (SWFG) und das saarländische Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG). Danach haben Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber oder ihrem Dienstherrn für die Zeit der Weiterbildung Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes oder ihrer Besoldung. Dieser Anspruch besteht bei Schichtarbeit auch dann, wenn die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung vor oder nach einer an diesem Tag zu leistenden Schicht möglich wäre. Zu den anspruchsberechtigten Beschäftigten zählen Arbeitnehmer, Beamte, Richter sowie Auszubildende, deren Arbeitsstätte (Betrieb, Dienststelle) im Saarland liegt. Diese können bis zu sechs Arbeitstage im Kalenderjahr an freistellungsfähigen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Der Anspruch auf Freistellung beträgt dabei zwei Arbeitstage. Ab dem dritten Tag kann eine Freistellung nur insoweit beansprucht werden, wie die Beschäftigten im gleichen Umfang arbeitsfreie Zeit für die beantragte Weiterbildungsveranstaltung verwenden. Dies gilt jedoch nicht bei Freistellungen für betriebliche Zwecke.

Arbeitsfreie Zeiten sind:

- unbezahlter Urlaub
- tariflich, einzelvertraglich oder betrieblich vereinbarter Urlaub, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt
- arbeitsfreie Samstage
- der Freizeitausgleich der Beschäftigten aufgrund geleisteter Überstunden

Der Freistellungsanspruch kann im Einzelfall auch mehr als zwei Arbeitstage betragen. So beträgt der Anspruch auf Freistellung bis zu fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres in den unmittelbar nach der Elternzeit folgenden zwei Kalenderjahren. Diese über die zwei Arbeitstage hinausgehende Freistellung wird aber nur dann gewährt, wenn sie der Aneignung und Vertiefung von Kenntnissen und Fähigkeiten dient, die den besonderen betrieblichen Erfordernissen oder Fortentwicklungen Rechnung trägt. Ferner beträgt der Anspruch auf Freistellung bis zu fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres für Beschäftigte zur Teilnahme an Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, den Schulabschluss nachzuholen.

Der Anspruch auf Freistellung wird allerdings nicht ohne Grenzen gewährleistet. Er kann frühestens nach zwölfmonatigem Bestehen des Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnisses und nur innerhalb des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden. Mit Zustimmung des Arbeit-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


gebers oder des Dienstherrn kann der Anspruch auf Freistellung des laufenden Kalenderjahres aber auf das folgende Kalenderjahr übertragen und mit dem Anspruch aus diesem zusammengefasst werden, um die Teilnahme an einer länger dauernden Bildungsmaßnahme zu ermöglichen (Ansparen). Der Arbeitgeber oder Dienstherr kann seine Zustimmung zum Ansparen nur aus den Gründen versagen, die in der Person des oder der Beschäftigten oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses liegen. Darüber hinaus kann die Zustimmung wegen zwingender betrieblicher oder dienstlicher Belange oder entgegenstehender Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, versagt werden. Die Gründe für die Versagung sind dem Beschäftigten oder der Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

Die Freistellung muss unter Angabe des Termins der Weiterbildungsveranstaltung spätestens sechs Wochen vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber oder beim Dienstherrn beantragt werden. Die Entscheidung über den Antrag muss der Arbeitgeber oder Dienstherr spätestens zwei Wochen vor dem Beginn der Weiterbildungsveranstaltung mitteilen. Der Arbeitgeber oder Dienstherr ist berechtigt, von dem Arbeitnehmer einen Nachweis der Weiterbildungsveranstaltung und deren Freistellungsfähigkeit zu verlangen. Freistellung kann nur für Weiterbildungsveranstaltungen beansprucht werden, die als freistellungsfähig festgestellt worden sind. Weiterbildungsveranstaltungen sind als freistellungsfähig festzustellen, wenn folgende Voraussetzungen und Bedingungen nachgewiesen werden:

- Es muss sich um eine Veranstaltung der beruflichen, der politischen oder der Weiterbildung zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit handeln.
- Sie muss allen Beschäftigten offenstehen.
- Die Teilnahme an ihr muss freigestellt sein.
- Die personellen, sachlichen und räumlichen Rahmenbedingungen müssen die Erreichung des angestrebten Lernerfolgs erwarten lassen.
- Das tägliche Arbeitsprogramm einer Weiterbildungsveranstaltung darf fünf Zeitstunden nicht unterschreiten.
- Die Informationen über Pläne, Kosten, Veranstaltungsleitung, Thema, Inhalt, Arbeits- und Zeitplan, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Zertifikat, Prüfungen, notwendige Vorkenntnisse und alle übrigen wesentlichen Teilnahmebedingungen müssen zugänglich gemacht werden.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Die Weiterbildungsveranstalter und die Weiterbildungsveranstaltungen dürfen keine grundrechtswidrigen oder verfassungsfeindlichen Ziele verfolgen oder es muss sich um Veranstaltungen der beruflichen oder politischen Weiterbildung oder um Veranstaltungen zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit handeln, die nach vergleichbaren Standards bereits von einem anderen Bundesland oder in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum als freistellungsfähig festgestellt wurden.

Der Arbeitgeber kann die Kosten der Fortbildung übernehmen. Oft lassen sich die Arbeitgeber durch die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel die gesamte oder anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten für den Fall versprechen, dass der Arbeitnehmer die Fortbildung vorzeitig abbricht und/oder sein Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Fortbildung und vor dem Ablauf einer vereinbarten zeitlichen Dauer, die in der Rückzahlungsklausel festgelegt wird, beendet.

## Freistellung von der Arbeitsverpflichtung

Unter Freistellung ist die einseitige Anordnung des Arbeitgebers oder die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Einverständnis getroffene Vereinbarung zu verstehen, dass der Arbeitnehmer zeitlich begrenzt oder auf Dauer von seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit sein soll. Dabei kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, ob die Freistellung vergütet werden soll (bezahlte Freistellung) oder nicht (unbezahlte Freistellung). Die einseitige Freistellung kann dabei als unwiderrufliche, widerrufliche oder vorläufige Freistellung ausgestaltet werden. Bei der widerruflichen Freistellung ist der Arbeitgeber also berechtigt, den Arbeitnehmer aufzufordern, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren und seine Arbeitsleistung wieder zu erbringen.

Der Arbeitnehmer kann bezahlte Freistellung verlangen bei:

- Urlaubsanspruch
- Stellensuche (§ 629 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch)
- Pflege eines pflegebedürftige nahen Angehörigen in der häuslichen Umgebung (§ 3 Pflegezeitgesetz)

# Arbeitsrecht von A bis Z
## für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Der Arbeitnehmer kann auch kraft Gesetzes von der Arbeit befreit sein, etwa bei:

- Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall (§ 3 EFZG - Entgeldfortzahlungsgesetz)
- einem Beschäftigungsverbot nach der Entbindung (§§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz)
- Verhinderung aus persönlichen Gründen (§ 616 S. 1 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch)
- Annahmeverzug des Arbeitgebers (§ 615 S. 1 BGB)
- zulässiger Ausübung eines Zurückbehaltungsrechtes (§ 273 BGB)

Eine einseitige Freistellung liegt immer dann vor, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Einverständnis von der arbeitsvertraglichen Verpflichtung freigestellt wird. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber weiterhin eine Vergütung zahlt. Die einseitige Freistellung ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an ihr hat. Ein berechtigtes Interesse liegt beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer keine Einsatzmöglichkeiten wegen Auftragsmangels oder technischer Störungen hat, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unzumutbar gestört ist, die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer eine ansteckenden Krankheit auf andere Arbeitnehmer oder Kunden überträgt, das Arbeitsverhältnis nur noch für die Dauer der Kündigungsfrist fortbesteht oder der Arbeitnehmer über Urlaubsansprüche und/oder Freizeitausgleichsansprüche verfügt, die in etwa der Dauer der Kündigungsfrist entsprechen.

Eine einvernehmliche Freistellung kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer jederzeit vereinbart werden. Von der einvernehmlichen Freistellung wird insbesondere dann Gebrauch gemacht, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde und lediglich absehbar für die Dauer der Kündigungsfrist weiter läuft oder in Fällen, in denen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag oder ein Prozessvergleich geschlossen wurde.

Regelmäßig haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer ein Interesse an einer Freistellung. Dieses kann sich für den Arbeitgeber aus der Vermutung ergeben, dass der gekündigte Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr wie bisher erbringen oder Betriebsabläufe stören werde. Der Arbeitnehmer hingegen behält bis zum Ablauf der Kündigungsfrist seinen bisherigen Lohn, ohne zu einer Gegenleistung verpflichtet zu sein.

Bei Abschluss eines vom Arbeitgeber einseitig vorformulierten Arbeitsvertrages sollte stets beachtet werden, dass eine Freistellungsklausel, nach der der Arbeitgeber berechtigt wird, den Arbeitnehmer jederzeit und ohne Grund freizustellen, rechtlich unzulässig ist, da andernfalls der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers derart eingeschränkt würde, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet wäre. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Berechtigung zur Frei-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

stellung ein sachlicher Grund zugrunde liegt und dieser das Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung überwiegt. Als sachliche Gründe kommen eine bereits erfolgte Kündigung, eine mangelnde Einsatzmöglichkeit, die Störung des Vertrauensverhältnisses, eine Gefährdung Dritter oder das Bestehen von Urlaubs- und Freistellungsansprüchen in Betracht.

Wird der Arbeitnehmer unberechtigterweise einseitig von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt, wird sein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Beschäftigung nicht erfüllt. Die unberechtigte Freistellung hat zur Folge, dass sich der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug befindet, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet und der Arbeitgeber ihn nicht beschäftigt. Dies führt dazu, dass der Arbeitnehmer weiterhin seinen Anspruch auf seinen Lohn behält, obwohl er nicht arbeitet. Möchte der Arbeitnehmer dennoch arbeiten, kann er seinen Anspruch auf Beschäftigung im Wege des arbeitsgerichtlichen Klageverfahrens oder Eilverfahrens einklagen.

## Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Aufgrund der tatsächlichen Eingliederung der Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen seiner Arbeitnehmer besonders Rücksicht zu nehmen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist umfassend und erstreckt sich nicht lediglich auf die gesamte Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern bereits auf den Zeitpunkt der Anbahnung des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber muss bestehende Aufklärungspflichten ausüben und beispielsweise den Bewerber über die Erstattung von Bewerbungskosten unterrichten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine angemessene Zeit zur Stellensuche zu gewähren (§ 629 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch) und ihm ein Zeugnis zu erteilen (§ 630 BGB). Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten zu beachten. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und dem Regelwerk der Berufsgenossenschaften.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Er muss die Arbeitsräume und die zur Verrichtung der Arbeitsleistung erforderlichen Gerätschaften so einrichten und unterhalten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden. Zu den Schutzpflichten gehört beispielsweise das Bereitstellen von Arbeitsschutzkleidung oder die Ge-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**F wie ....**

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


währleistung des Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz. Zudem muss der Arbeitgeber die Dienstleistungen der Arbeitnehmer regeln, wozu er z. B. eine Betriebsordnung erlassen kann, und den Arbeitnehmern geeignete Anweisungen erteilen. Er muss zudem bei sämtlichen Maßnahmen den Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene berücksichtigen.

Den Arbeitgeber trifft des Weiteren eine Auskunfts- und Hinweispflicht hinsichtlich solcher Umstände, die dem Arbeitnehmer nicht bekannt sind, deren Kenntnis aber im Zusammenhang mit den arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten erheblich sind. Der Arbeitgeber muss deshalb den Arbeitnehmer z. B. über Gefahren für seine Gesundheit und sein Leistungsinteresse aufklären.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt sich daneben auf die von dem Arbeitnehmer notwendig oder berechtigt in den Betrieb eingebrachten Wertsachen. Dabei wird zwischen Gegenständen, die dem persönlichen Gebrauch dienen und solchen, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, unterschieden. Der Arbeitgeber muss für persönliche Gegenstände, die der Arbeitnehmer notwendigerweise in den Betrieb einbringen muss, also z. B. seine Kleidung, Fahrkarte und/oder einen angemessenen Geldbetrag, und Gegenständen, die für die Verrichtung seiner Arbeitsleistung erforderlich sind, z. B. Fachbücher und/oder Werkzeuge, eine geeignete Vorrichtung zu deren Verwahrung zur Verfügung stellen (z. B. Schränke oder Spinde). Schafft der Arbeitgeber keine angemessene Verwahrungsmöglichkeit, kann der Arbeitnehmer ihn bei Verlust oder Beschädigung seiner Wertsachen auf Schadensersatz klagen. Bringt der Arbeitnehmer persönliche Vermögensgegenstände mit zur Arbeit, z. B. wertvollen Schmuck, so trifft ihn hinsichtlich dieser Gegenstände eine eigenständige Sorgfaltspflicht. Der Arbeitgeber haftet für einen Verlust dieser persönlichen Gegenstände nicht.

Handelt es sich um einen Wertgegenstand, der nur mittelbar arbeitsdienlich ist, z. B. das für den täglichen Arbeitsweg genutzte Fahrrad oder Auto, und stellt der Arbeitgeber eine Abstellmöglichkeit oder einen Parkplatz zur Verfügung, so trifft ihn diesbezüglich eine Verkehrssicherungspflicht. Das bedeutet, dass er Maßnahmen zu ergreifen hat, die eine Gefährdung der Benutzung ausschließen, z. B. das Anbringen einer ausreichenden Beleuchtung, einen Streudienst zur Winterszeit oder das Sicherstellen einer ausreichenden Weite der Abstellflächen. Ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Abstell- und Parkmöglichkeit tatsächlich bereitzustellen, hat das BAG bislang offengelassen.

Verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht, hat der Arbeitnehmer einen Erfüllungsanspruch auf Herstellung eines ordnungsgemäßen Zustandes oder einen Unterlassungsanspruch, die er gegebenenfalls gerichtlich geltend machen muss. Erfolgt die Verletzung schuldhaft, ist der Arbeit-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## F wie ....

*Fahrgemeinschaft*

*Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort*

*Faktisches Arbeitsverhältnis*

*Forderungsübergang*

*Fortbildung*

*Freistellung von der Arbeitsverpflichtung*

*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*

geber dem Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet. Zudem steht dem Arbeitnehmer die Möglichkeit offen, seine Arbeitsleistung zurückzuhalten oder das Arbeitsverhältnis zu kündigen, soweit eine weitere Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar geworden ist.

Die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers sind zwingend, d. h. sie können zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht ausgeschlossen werden.

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

*Impressum*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**G wie ....**


*Geldwerter Vorteil*

*Geringfügige Beschäftigung*

*Gesamtbetriebsrat*

*Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte*

*Geteilte Dienste*

*Gewerkschaften im Betrieb*

*Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*

*Gleichstellung schwerbehinderter Menschen*

*Gratifikationen*

*Günstigkeitsprinzip*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*




## Geldwerter Vorteil

Ein geldwerter Vorteil ist auch bekannt als Sachbezug oder Sachleistung, die dem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber angeboten wird und auf dem Dienstverhältnis beruht.

Viele Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern zusätzlich zu ihrem Arbeitsgehalt Sachleistungen als geldwerte Vorteile an. Diese werden regelmäßig in den Arbeitsverträgen genau geregelt. Ein geldwerter Vorteil kann z. B. in der Bereitstellung von Dienstleistungen, Dienstwagen, dienstlichen Laptops, Diensthandys, kostenloser Speisen und/oder Getränke, der kostenlosen Bereitstellung von Teilen der produzierten Waren oder von Unternehmensaktien liegen.

Der geldwerte Vorteil muss besteuert werden. Er muss also gemeldet und in die Ermittlung der Steuerabgaben einbezogen werden, da er einen Teil des Einkommens darstellt. Bei einer expliziten Regelung im Arbeitsvertrag kann der Sachbezug unter bestimmten Umständen auch steuerfrei genutzt werden. Wenn der geldwerte Vorteil Teil des Lohnes ist, kommen die Lohnsteuerrichtlinien zur Anwendung. In diesen Richtlinien ist geregelt, welche Steuern für den Sachbezug anfallen und bis zu welcher Höhe ein Freibetrag besteht. Die Höhe des Freibetrages bemisst sich nach dem jeweiligen Arbeitseinkommen des Steuerpflichtigen.

## Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 SGB (Sozialgesetzbuch) IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung auf zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage im Kalenderjahr nach ihrer Eigenart begrenzt ist. Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet (siehe *Minijob*).

Arbeitsrechtlich sind geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmer in Teilzeit mit allen Rechten und Pflichten.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**G wie ....**

*Geldwerter Vorteil*

*Geringfügige Beschäftigung*

*Gesamtbetriebsrat*

*Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte*

*Geteilte Dienste*

*Gewerkschaften im Betrieb*

*Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*

*Gleichstellung schwerbehinderter Menschen*

*Gratifikationen*

*Günstigkeitsprinzip*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Gesamtbetriebsrat

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat nach § 47 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) zu bilden. In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder. Jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen bei der Entsendung der Mitglieder angemessen berücksichtigt werden. Der Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten.

## Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte

Ein Geschäftsführer ist der gesetzlichen Vertreter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Er vertritt die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich. Eine GmbH muss mindestens einen und kann auch mehrere Geschäftsführer haben. Neben der Vertretungsbefugnis besteht seine Aufgabe im Wesentlichen in der Förderung der im Gesellschaftsvertrag festgelegten Gesellschaftsziele. Die persönlichen Rechte und Pflichten zwischen dem Geschäftsführer und den Gesellschaftern werden in seinem Anstellungsvertrag geregelt. Dort finden sich z.B. Regelungen zu der Vergütung und dem Urlaubs- und krankheitsbedingten Entgeltfortzahlungsanspruch des Geschäftsführers.

Der Geschäftsführer kann nach der Rechtsprechung des BAG Arbeitnehmer sein, wenn er von der GmbH persönlich abhängig ist, wenn er also in deren Betrieb eingegliedert und weisungsgebunden ist. Eine persönliche Abhängigkeit ist dann nicht gegeben, wenn der Geschäftsführer auf die Entscheidungen der Gesellschafterversammlung maßgeblichen Einfluss nehmen kann, z.B. wenn er eine Mehrheit der Anteile besitzt oder in eigener Verantwortung über seine Arbeitszeit und seinen Arbeitsort entscheiden kann. Der Geschäftsführer ist daher in aller Regel nicht Arbeitnehmer. Demzufolge genießt er keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, da dieses auf seinen Anstellungsvertrag nicht anwendbar ist.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**G wie ....**


*Geldwerter Vorteil*

*Geringfügige Beschäftigung*

*Gesamtbetriebsrat*

*Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte*

*Geteilte Dienste*

*Gewerkschaften im Betrieb*

*Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*

*Gleichstellung schwerbehinderter Menschen*

*Gratifikationen*

*Günstigkeitsprinzip*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Geteilte Dienste

Es geht um die Frage, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, Arbeitnehmer zu geteilten Diensten heranzuziehen, bei denen jeweils zwischen den Teilen der Arbeitszeit eine längere unbezahlte Pause liegt. Dies ist nicht zu verwechseln mit sogenanntem Schichtdienst. Vielmehr geht es darum, dass eine „Tagesschicht“ in mehrere Teile aufgespalten wird. Nach wohl überwiegender Meinung in der Rechtsprechung kann ein Arbeitgeber nach § 106 GewO (siehe *Direktionsrecht des Arbeitgebers*) berechtigt sein, bei schwankendem Arbeitsanfall Arbeitnehmer nur während der arbeitstäglichen Stoßzeiten zu beschäftigten, auch wenn dazwischen mehrere Stunden liegen, für die keine Vergütung gezahlt wird. Allerdings gebietet das Direktionsrecht des Arbeitgebers dabei die berechtigten Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu beachten. Dazu zählen z.B. die Frage der Anfahrtswege und –zeiten im Verhältnis zu den Arbeitszeiten ebenso, wie die besonderen finanziellen Belastungen durch die Mehrfachwege von und zur Arbeitsstätte, und die Frage von Mindestbeschäftigungszeiten im Sinne der Grundsätze der Arbeit auf Abruf (siehe *Abrufarbeit*).

Auch in diesem Zusammenhang wird deutlich, wie wichtig die betriebliche Interessenvertretung in den Betrieben durch Betriebsräte bzw. im öffentlichen Dienst durch Personalräte ist. Ohne deren Beteiligung und Zustimmung im Wege der sogenannten Betriebsvereinbarung (siehe *Betriebsvereinbarung*) bzw. Dienstvereinbarung (siehe *Dienstvereinbarung*) kann es keine Regeln zu geteilten Dienste geben. Die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen beschränken das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

## Gewerkschaften im Betrieb

Gewerkschaften sind auf Dauer angelegte Vereinigungen, in denen sich Arbeitnehmer zur Wahrnehmung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließen. Die Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Ziele der Gewerkschaften sind in der Regel die Durchsetzung höherer Löhne, das Schaffen besserer Arbeitsbedingungen und der Erhalt von Arbeitsplätzen. Jeder Arbeitnehmer kann frei darüber entscheiden, ob er in die Gewerkschaft eintreten möchte oder nicht. Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel 1 % des Bruttomonatsverdienstes. Den Beauftragten der Gewerkschaft steht es frei, Werbung im Betrieb zu betreiben, soweit die berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen. Zu den berechtigten Interessen des Arbeitgebers zählen der störungsfreie Betriebsablauf, die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften und der Schutz von Betriebsgeheimnissen.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Zu den Aufgaben und Leistungen der Gewerkschaften gehören:

- der Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen
- das Führen von Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite
- die Geltendmachung der Bereitschaft und Fähigkeit zum Führen von Arbeitskämpfen (z.B. die Organisation eines Streiks)
- Beratung und Information im Einzelfall (z.B. zu Kündigungen)
- Angebote zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu betrieblichen Themen

## Gleichbehandlung im Arbeitsrecht


Siehe auch *Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*


Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer aus willkürlichen Gründen nicht schlechter behandeln darf als andere, mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer. Eine Besserstellung ist hingegen zulässig. Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird aus Art. 3 GG (Grundgesetz), dem Grundsatz von Treu und Glauben oder der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hergeleitet. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt immer dann vor, wenn die Ungleichbehandlung sachlich nicht gerechtfertigt ist.

Im Arbeitsrecht existieren neben dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zahlreiche Vorschriften, die eine gesetzliche Pflicht zur Gleichbehandlung beinhalten. Dazu gehören insbesondere die Regelungen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder § 4 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz), wonach eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ohne einen rechtfertigenden sachlichen Grund alleine auf Grund der Teilzeit verboten ist. Das AGG verbietet allgemein Benachteiligungen wegen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, wegen der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder wegen der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Bei einem schuldhaften Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens verpflichtet (§ 15 AGG).

Am 06.07.2017 ist das Entgelttransparenzgebot in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (§ 1 EntgTranspG - Entgelttransparenzgesetz). Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

G wie ....

Geldwerter Vorteil
Geringfügige Beschäftigung
Gesamtbetriebsrat
Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte
Geteilte Dienste
Gewerkschaften im Betrieb
Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
Gleichstellung schwerbehinderter Menschen
Gratifikationen
Günstigkeitsprinzip

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts (§ 7 EntgTranspG). Auch aus dem AGG ergibt sich ein Verbot der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Eine allgemeinverbindliche Regelung, wonach „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ geleistet werden muss, existiert aber aufgrund der Vertragsfreiheit nicht. Die Höhe des Lohnes kann deshalb mit dem Arbeitgeber vor allem bei der Einstellung verhandelt werden.

## Gleichstellung schwerbehinderter Menschen

Menschen sind im Sinne des SGB (Sozialgesetzbuch) IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, können auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Durch die Gleichstellung erlangt der Arbeitnehmer den gleichen Status und die gleichen arbeitsvertraglichen Rechte wie ein schwerbehinderter Mensch. Der Gleichgestellte erwirbt insbesondere den besonderen Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX. Danach bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass nur solche Kündigungen dem Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes unterliegen, bei denen der betroffene Arbeitnehmer bereits bei Zugang der Kündigung als Schwerbehinderter anerkannt ist oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt hat. Diese Grundsätze gelten auch für Arbeitnehmer, die einem Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Auch sie müssen den Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt haben. Darüber hinaus erhalten die den Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeitnehmer Hilfe bei der Arbeitsplatzausstattung und werden durch spezielle Fachdienste betreut. Weitergehende Ansprüche wie z.B. Zusatzurlaub bestehen hingegen nicht.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**G wie ....**

*Geldwerter Vorteil*

*Geringfügige Beschäftigung*

*Gesamtbetriebsrat*

*Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte*

*Geteilte Dienste*

*Gewerkschaften im Betrieb*

*Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*

*Gleichstellung schwerbehinderter Menschen*

*Gratifikationen*

*Günstigkeitsprinzip*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Gratifikationen

Unter Gratifikationen versteht man Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer aus besonderem Anlass, z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Gratifikationen können als Dank für geleistete Dienste oder als Ansporn für eine weitere Zusammenarbeit geleistet werden. Als Rechtsgrundlage für die Leistung kommen Bestimmungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, der arbeitsrechtliche allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz oder auch eine betriebliche Übung (z.B. eine dreimalige vorbehaltlose Zahlung in Folge bei gleichbleibender Höhe) in Betracht. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Gratifikation besteht hingegen nicht. Ein Anspruch scheidet aus, wenn der Arbeitgeber seine Leistung unter einen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt gestellt hat.

Der Arbeitnehmer kann bei einer ausdrücklichen Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel verpflichtet sein, die Gratifikation an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Der Arbeitnehmer wird oftmals für den Fall einer Kündigung oder einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb vor einem bestimmten Stichtag zu einer Rückzahlung verpflichtet. Fehlt eine Rückzahlungsvereinbarung, darf der Arbeitnehmer die Gratifikation behalten. Bei Bestehen einer Rückzahlungsverpflichtung müssen Bindungsfristen eingehalten werden, nach deren Ablauf eine Gratifikation nicht mehr zurückgefordert werden darf:

- Bei Kleingratifikationen bis 100 Euro scheidet eine Rückforderung aus. Die Leistung muss dem Arbeitnehmer vollumfänglich verbleiben.
- Bei Gratifikationen über 100 Euro, aber unter einem vollen Monatsgehalt besteht ein Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers nur dann, wenn der Arbeitnehmer noch vor Ablauf des ersten Quartals des folgenden Jahres, also bis zum Ablauf des 31. März des Folgejahres, ausscheidet.
- Bei Gratifikationen in Höhe von einem Monatsgehalt und mehr darf der Arbeitnehmer nur bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin nach Ablauf des 31. März des Folgejahres und längstens bis zum 30. Juni des Folgejahres gebunden werden.

Der Arbeitnehmer muss im Falle einer Rückzahlung den Bruttobetrag erstatten.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**G wie ....**

*Geldwerter Vorteil*

*Geringfügige Beschäftigung*

*Gesamtbetriebsrat*

*Geschäftsführer und Arbeitnehmerrechte*

*Geteilte Dienste*

*Gewerkschaften im Betrieb*

*Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*

*Gleichstellung schwerbehinderter Menschen*

*Gratifikationen*

*Günstigkeitsprinzip*

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

*Impressum*

## Günstigkeitsprinzip

Das Günstigkeitsprinzip ist ein Grundsatz des Tarifvertragsrechts und findet seine Rechtsgrundlage in § 4 Abs. 3 TVG (Tarifvertragsgesetz). Nach dem Günstigkeitsprinzip sind Abmachungen, die von den tarifvertraglichen Regelungen abweichen, nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet werden oder eine Änderung der Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer enthalten. Eine günstigere einzelvertragliche Abmachung geht der tarifvertraglichen Regelung somit vor.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**H wie ....**

*Haftung im Arbeitsrecht*

*Heimarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## H wie ...

### Haftung im Arbeitsrecht

Siehe auch *Arbeitgeberhaftung* und *Arbeitnehmerhaftung*

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer gegenüber, wenn er gegen seine rechtlichen Pflichten schuldhaft, also vorsätzlich oder fahrlässig, verstoßen hat und dem Arbeitnehmer dadurch ein Schaden entstanden ist. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person, so wird hinsichtlich des Verschuldens bei der GmbH auf den Geschäftsführer und bei der AG (Aktiengesellschaft) auf die Mitglieder des Vorstandes abgestellt. Der Arbeitgeber muss sich daneben das Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen, also solcher Personen, die er mit eigenem Wissen und Willen in seinem Pflichtenkreis einsetzt, wie eigenes Verschulden zurechnen lassen.

Die Haftung des Arbeitgebers ist allerdings ausgeschlossen, wenn der verursachte Schaden einen Personenschaden darstellt, dieser auf einen Versicherungsfall im Sinne des Unfallversicherungsrechts zurückgeführt werden kann und der Arbeitgeber den Versicherungsfall oder Personenschaden nicht vorsätzlich herbeigeführt hat, § 104 I SGB (Sozialgesetzbuch) VII *(siehe Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort)*. Der Haftungsausschluss umfasst dann auch den Anspruch auf Schmerzensgeld. Hat der Arbeitnehmer einen Sachschaden (Vermögensschaden) erlitten, wird die Haftung des Arbeitgebers hingegen nicht ausgeschlossen, da die gesetzliche Unfallversicherung für einen solchen Schaden keine Ersatzleistung erbringt. Bei Aufwendungen des Arbeitnehmers, also Vermögensopfern, die dieser freiwillig tätigt, kann ein Aufwendungsersatzanspruch entstehen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer ein Geschäft ausführt, das nicht vollständig von seinen Vertragspflichten erfasst wurde, z.B. Umzugskosten bei einer Versetzung oder besondere Fahrtkosten im Interesse des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer des Weiteren Ersatz der Schäden, die das Privatfahrzeug des Arbeitnehmers erleidet, das mit Billigung des Arbeitgebers für dienstliche Fahrten eingesetzt wird und für dessen Einsatz der Arbeitnehmer keine besondere Vergütung erhält, die geeignet ist, die Gefahren von Unfallschäden abzudecken. Eine vom Arbeitgeber gezahlte Kilometerpauschale stellt nur eine Entschädigung für die laufenden Betriebskosten und den üblichen Verschleiß des Fahrzeugs dar und ist nicht geeignet, die Gefahr von Unfallschäden abzudecken.

Führt der Arbeitgeber zu wenig Lohnsteuer des Arbeitnehmers ab, haften Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Staat gegenüber als Gesamtschuldner. Behält oder führt der Arbeitgeber zu viel Lohnsteuer ab, macht er sich gegenüber dem Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig. Führt der

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**H wie ....**

*Haftung im Arbeitsrecht*

*Heimarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Arbeitgeber zu hohe Sozialversicherungsbeiträge ab, führt dies zu einer Minderung des Nettolohns des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann dann eine Nettolohnklage in Höhe der zu viel gezahlten Beiträge gegen den Arbeitgeber erheben.

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer auch bei deliktischen Handlungen, z.B. bei einer Körperverletzung oder Sachbeschädigung und aufgrund des AGG *(siehe Gleichbehandlung im Arbeitsrecht).*

Auch der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber gegenüber haften, wenn er gegen seine rechtlichen Pflichten schuldhaft, also vorsätzlich oder fahrlässig, verstoßen hat und dem Arbeitgeber dadurch ein Schaden entstanden ist.

Das Verschulden des Arbeitnehmers muss sich sowohl auf die Pflichtverletzung als auch auf die Schadensfolge beziehen. Nach den gesetzlichen Vorschriften wird ein Verschulden grundsätzlich vermutet, dem Schädiger wird aber die Möglichkeit eingeräumt, sich zu entlasten. Im Arbeitsrecht muss hingegen der geschädigte Arbeitgeber gemäß § 619 a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) beweisen, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat, um zu einem Anspruch zu gelangen.

Im Einzelfall kann bereits eine leichte Unaufmerksamkeit des Arbeitnehmers zu einem immensen Schaden führen, dessen Ersatzforderung seine wirtschaftliche Existenz vernichten kann. Im Hinblick darauf, dass der Arbeitnehmer im wirtschaftlichen Interesse seines Arbeitgebers tätig wird und in der Regel keine Vergütung erhält, die das vorhandene Risiko einer Beschädigung von teuren Gerätschaften und Arbeitsmaterialien abzudecken vermag, erscheint eine uneingeschränkte Arbeitnehmerhaftung als unbillig. Aus diesem Grund wird die Arbeitnehmerhaftung beschränkt. Voraussetzung dieser sog. innerbetrieblichen Haftungsbeschränkung ist die Entstehung des Schadens aufgrund einer betrieblich veranlassten Tätigkeit. Darunter versteht man Tätigkeiten, die dem Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers übertragen werden und die im Interesse des Betriebs ausgeführt werden. Hat der Arbeitnehmer aufgrund einer betrieblich veranlassten Tätigkeit einen Schaden verursacht, richtet sich seine Haftung nach dem Grad seines Verschuldens:

- Bei leichtester Fahrlässigkeit, d.h. einem ganz geringen Verschulden, haftet der Arbeitnehmer nicht.
- Bei mittlerer oder normaler Fahrlässigkeit findet eine Haftungsquotierung statt. Diese Quotelung führt in der Regel zu einer Haftung des Arbeitnehmers in Höhe der Hälfte des Schadens. Bei der Haftungsquotierung findet regelmäßig eine Abwägung zwischen dem Verschulden des

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

H wie ....

Haftung im Arbeitsrecht

Heimarbeit

Arbeitnehmers, einem Mitverschulden des Arbeitgebers sowie des Ausmaßes des betrieblichen Risikos auf Arbeitgeberseite statt. Im Übrigen wird auch das Verhältnis zwischen dem Einkommen des Arbeitnehmers und der Höhe des Schadens berücksichtigt.

- Bei grober Fahrlässigkeit, d.h. einer Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße unter Hinzutreten eines subjektiven unentschuldbaren Fehlvorwurfs, und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich für den gesamten verursachten Schaden. Auch bei grober Fahrlässigkeit wird das Mitverschulden des Arbeitgebers berücksichtigt. Nach der Rechtsprechung des BAG kann aber auch bei Vorliegen grober Fahrlässigkeit eine Haftungsquotierung in Betracht kommen. Eine vollständige Haftung des Arbeitnehmers erscheint in Fällen nicht zumutbar, in denen der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zu dem drohenden Schadensrisiko steht. Dies kann der Fall sein, wenn der Schaden eine Größenordnung von drei Bruttomonatsgehältern erreicht.

Die Regelungen über die innerbetriebliche Haftungsbeschränkung finden entsprechende Anwendung bei einer Inanspruchnahme des Arbeitnehmers aufgrund einer von ihm verursachten Schädigung von Arbeitskollegen oder Dritten. Hat der Arbeitskollege einen Personenschaden, also einen Schaden an seinem Körper oder seiner Gesundheit erlitten, und stellt dieser Personenschaden einen Arbeitsunfall dar, erhält der geschädigte Arbeitskollege Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Darüber hinausgehende Ansprüche gegen den Arbeitnehmer (z.B. auf Schmerzensgeld) stehen ihm nicht zu. Durch diesen weitergehenden Anspruchsausschluss soll der Betriebsfrieden gewahrt und Prozesse innerhalb der Belegschaft vermieden werden. Ein Anspruch des Geschädigten gegen den Arbeitnehmer kommt nur dann in Betracht, wenn dieser die Schädigung vorsätzlich vorgenommen hat oder es sich um einen Wegeunfall handelt *(siehe Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort)*.

Wird der Arbeitnehmer in derartigen Fällen in Anspruch genommen, steht ihm ein Freistellungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber in Höhe des Schadens zu, den der Arbeitgeber bei einer eigenen Schädigung übernehmen müsste. Diesen Freistellungsanspruch kann der Arbeitnehmer an den Geschädigten abtreten. Er kann auch zunächst selbst den Schaden begleichen und die entsprechende Summe vom Arbeitgeber erstattet verlangen.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

Impressum

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**H wie ....**

*Haftung im Arbeitsrecht*

*Heimarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Heimarbeit

Heimarbeiter im Sinne des § 2 Abs. 1 Heimarbeitergesetz (HAG) ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

Heimarbeit setzt nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) nicht mehr voraus, dass die Tätigkeit einer gewerblichen Tätigkeit vergleichbar ist.

Personen, die in der Heimarbeit tätig werden, sind keine Arbeitnehmer, denn sie werden nicht in den betrieblichen Ablauf des Arbeitgebers eingegliedert, benutzen keine betrieblichen Arbeitsmittel und können ihre Arbeitszeit und Stundenzahl frei einteilen. Sie werden aber als sog. arbeitnehmerähnliche Personen behandelt mit der Folge, dass zahlreiche gesetzliche Vorschriften auf sie entsprechende Anwendung finden (z.B. die Vorschriften über den Gefahren- und Arbeitsschutz). Der für Arbeitnehmer geltende Kündigungsschutz und der Schutz vor unangemessenen Befristungen findet auf Heimarbeiter größtenteils keine Anwendung.

Die Fälle dieser gesetzlich geregelten Arbeit kommen heute nur noch selten vor und sind vor allem nicht zu verwechseln mit den Grundsätzen *der Telearbeit* (siehe *Telearbeit*).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**I wie ....**

*Insolvenz des Arbeitgebers*

*Interessenausgleich bei Betriebsänderungen*

*Internetnutzung im Betrieb*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*



## Insolvenz des Arbeitgebers

Insolvenz bedeutet die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber als Schuldner ist zahlungsunfähig, wenn er nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen, § 17 Abs. 2 InsO (Insolvenzordnung). Bei Zahlungsunfähigkeit ist ein Eröffnungsgrund für ein Insolvenzverfahren gegeben. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person, kann auch seine Überschuldung einen Eröffnungsgrund darstellen. Überschuldung liegt vor, wenn das Vermögen des Schuldners die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt, es sei denn, die Fortführung des Unternehmens ist nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich, § 19 Abs. 2 S. 1 InsO. Oftmals kündigt sich die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers bereits längere Zeit vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens an, indem dieser die Löhne nur noch zum Teil an seine Arbeitnehmer auszahlt oder die Zahlungen vollständig einstellt.

Lohnforderungen, die bereits in der Zeit vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, aber vom Arbeitgeber nicht gezahlt wurden, sind Insolvenzforderungen. Diese müssen innerhalb einer vom Gericht festgelegten Frist beim Insolvenzverwalter angemeldet und von diesem überprüft werden. Kommt der Insolvenzverwalter zu dem Ergebnis, dass die Lohnforderung entstanden ist, stellt er diese zur Insolvenztabelle fest. Die Lohnforderung muss dann bei Beendigung des Insolvenzverfahrens erfüllt werden. Dies bedeutet, dass der betroffene Arbeitnehmer als Gläubiger neben anderen Insolvenzgläubigern nur einen Bruchteil seiner Forderung erhält, denn der Insolvenzverwalter kann die Lohnforderung nur aus der zur Verfügung stehenden Insolvenzmasse bedienen, die regelmäßig geringer ist als die Höhe der offen stehenden Forderungen. Aus diesem Grund leistet die Bundesagentur für Arbeit an die betroffenen Arbeitnehmer ein sog. Insolvenzgeld. Das Insolvenzgeld muss bei der Arbeitsagentur innerhalb von zwei Monaten ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens beantragt werden und wird nur als Ausgleich für insolvenzbedingte Lohnausfälle für längstens drei Monate gezahlt. Hinsichtlich Lohnforderungen aus der Zeit nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens hat der Insolvenzverwalter ein Wahlrecht, ob er diese erfüllt oder nicht. Lehnt der Insolvenzverwalter die Erfüllung ab, so kann der betroffene Arbeitnehmer seine Lohnforderung wegen Nichterfüllung nur als Insolvenzgläubiger geltend machen, § 103 InsO.

Die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die damit einhergehende Eröffnung eines Insolvenzverfahrens selbst stellen keinen Kündigungsgrund dar. Die Arbeitsverhältnisse bleiben über den Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens hinaus bestehen. Häufig wird in diesen Fäl-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

I wie ....

Insolvenz des Arbeitgebers

Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

Internetnutzung im Betrieb

len der Insolvenzverwalter aber eine Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse aussprechen. Eine solche betriebsbedingte Kündigung stellt einen Kündigungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) dar (siehe *Kündigung des Arbeitsverhältnisses*). Im Übrigen besitzt der Insolvenzverwalter kein besonderes Kündigungsrecht, d.h. er muss grundsätzlich die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes einhalten und vor der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen die Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Allerdings besteht für den Insolvenzverwalter die Möglichkeit, unter erleichterten Voraussetzungen eine Kündigung auszusprechen. So beträgt die von ihm zu beachtende Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere Frist maßgeblich ist, § 113 S. 2 InsO. Der Insolvenzverwalter kann also selbst dann mit einer Frist von drei Monaten kündigen, wenn aufgrund Gesetzes, Tarifvertrag oder Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist geregelt wird. Dies gilt auch für befristete Verträge mit fester Laufzeit.

Auch insoweit können Sie im Bedarfsfall die Beratung der Arbeitskammer des Saarlandes in Anspruch nehmen.

## Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

Unter einem Interessenausgleich versteht man eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über Fragen, die eine vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung zum Gegenstand haben. Die Vereinbarung kann z.B. die Frage beinhalten, ob, wann und in welchem Umfang eine geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Die geplante Betriebsänderung kann z.B. in einer Neuausrichtung, aber auch in einer Schließung des gesamten Betriebs oder Teilen davon liegen. In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Folgen für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten, § 111 S. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz). In Betrieben mit mehr als dreihundert Arbeitnehmern kann der Betriebsrat zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen.

Als Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG gelten:

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
- Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**I wie ....**

*Insolvenz des Arbeitgebers*

*Interessenausgleich bei Betriebsänderungen*

*Internetnutzung im Betrieb*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung nicht zustande, können der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen, § 111 Abs. 2 S. 1 BetrVG. Erfolgt kein Ersuchen oder bleibt es ergebnislos, kann die Einigungsstelle angerufen werden, § 111 Abs. 2 S. 2 BetrVG. Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen, § 113 Abs. 1 BetrVG.  Dies gilt auch, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

## Internetnutzung im Betrieb

Im Rahmen der Internetnutzung im Betrieb muss grundsätzlich zwischen der Nutzung für private Zwecke und der Nutzung aufgrund dienstlicher Belange unterschieden werden. Bei einer Internetnutzung zu dienstlichen Zwecken dürfen die Arbeitnehmer sämtliche Internetseiten und E-Mails aufrufen, die mit der von ihnen zu erbringenden Arbeit in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Vor allem die private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit findet aufgrund der technischen Entwicklungen vermehrt Einzug in das Arbeitsleben. Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber darüber, ob er die private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit erlaubt oder nicht. Denn er besitzt ein Weisungsrecht und kann die arbeitsvertraglichen Pflichten seiner Arbeitnehmer näher ausgestalten. Die Zulässigkeit einer privaten Internetnutzung und deren Umfang werden häufig im Arbeitsvertrag festgelegt. In vielen Betrieben existieren mittlerweile aber auch Social Media Guidelines, also Richtlinien, die eine kurze und verständliche Darstellung der für den konkreten Betrieb als besonders wichtig erscheinenden Gesichtspunkte hinsichtlich des täglichen Umgangs mit dem Internet und den sozialen Medien enthalten. Diese Richtlinien werden als Wegweiser oder Verhaltenskodex formuliert und sind darauf ausgerichtet, Arbeitnehmer auf die Gefahren von potenziellen Pflichtverletzungen im Internet aufmerksam zu machen. Ver-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## I wie ....

*Insolvenz des Arbeitgebers*

*Interessenausgleich bei Betriebsänderungen*

*Internetnutzung im Betrieb*

stößt der Arbeitnehmer gegen die konkreten Vorgaben seines Arbeitgebers zur Internetnutzung, liegt eine Pflichtverletzung vor, die eine Abmahnung oder sogar eine verhaltensbedingte ordentliche oder außerordentliche Kündigung nach sich ziehen kann.

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

*Impressum*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**J wie ....**

*Jugendarbeitsschutz*

*Jugend- und Ausbildungsvertretung*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## J wie ...

### Jugendarbeitsschutz

Jugendarbeitsschutz wird in dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) geregelt. In diesem Gesetz wurden Regelungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen getroffen, z.B. Vorschriften zur Dauer der täglichen Arbeitszeit, der Teilnahme am Berufsschulunterricht, zu Ruhepausen, Ruhezeiten, zur Samstags-, Sonntags-, und Feiertagsruhe. Außerdem wurden bestimmte Beschäftigungsverbote normiert. Durch diese Vorschriften sollen sowohl Gefahrensituationen am Arbeitsplatz als auch Überbelastungen von Kindern und Jugendlichen vorgebeugt werden, die aufgrund ihrer Entwicklung den Anforderungen der Arbeitswelt nicht im gleichen Maße gewachsen sind wie erwachsene Arbeitnehmer.

### Jugend- und Ausbildungsvertretung

In Betrieben, in denen in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt, § 60 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz). Die Wahlen finden alle zwei Jahre in der Regel vom 1. Oktober bis zum 30. November statt.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Sie hat folgende Aufgaben:

- Maßnahmen, die den von ihr vertretenen Arbeitnehmern dienen, insbesondere Fragen der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat beantragen (§ 70 Abs.1 Nr. 1 BetrVG).
- Darüber wachen, dass solche Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die zugunsten der von ihr vertretenen Arbeitnehmern gelten, durchgeführt werden (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).
- Anregungen der von ihr vertretenen Arbeitnehmern, insbesondere Fragen der Berufsbildung, entgegennehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinwirken (§ 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**J wie ....**

*Jugendarbeitsschutz*

*Jugend- und Ausbildungsvertretung*

- Die Integration ausländischer, von ihr vertretener Arbeitnehmer im Betrieb fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat beantragen.

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

*Impressum*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**


*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*




## Kirche und Arbeitsrecht

Die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst bestimmen sich grundsätzlich nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Kirche besitzt aber ein durch das Grundgesetz eingeräumtes kirchliches Selbstbestimmungsrecht, wonach sie berechtigt ist, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Die Regelung der eigenen Angelegenheiten erfolgt bei kirchlichen Arbeitsverhältnissen über den Dritten Weg. Dies bedeutet, dass die Kirchen keine Tarifverträge abschließen, die Regelungen der Arbeitsverhältnisse beinhalten, wie z.B. deren Abschluss, Inhalt oder Beendigung, sondern die Regelung der arbeitsrechtlich relevanten Bestimmungen einer paritätisch, also durch die gleiche Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzten, Kommission zuweisen. Durch diese Besetzung wird gewährleistet, dass die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen berücksichtigt werden.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen in kirchlichen Arbeitsverhältnissen bestimmte Loyalitätsanforderungen wahren. Diese ergeben sich aus dem konkreten Arbeitsverhältnis. Der Austritt aus der Kirche stellt einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß dar, der geeignet sein kann, eine außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund zu rechtfertigen.

## Kleinbetrieb

Unter einem Kleinbetrieb versteht man einen Betrieb, der die Schwellenwerte des § 23 Abs. 1 S 2 bzw. S 3 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) nicht überschreitet. Kleinbetriebe müssen das Kündigungsschutzgesetz nicht beachten. Dies bedeutet, dass Kleinbetriebe bei einer Kündigung nur die Kündigungsfrist beachten müssen, eines Kündigungsgrundes bedürfen sie hingegen nicht. Der Arbeitgeber muss jedoch auch im Kleinbetrieb ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme ausüben. Lässt die ausgesprochene Kündigung jede soziale Rücksichtnahme außer Acht, ist sie wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben unwirksam. Ein Verstoß kann dann angenommen werden, wenn der gekündigte Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Sozialdaten offensichtlich schutzwürdiger ist als ein anderer, mit ihm vergleichbarer Arbeitnehmer, und die Weiterbeschäftigung des sozial weniger schutzwürdigen Arbeitnehmers nicht durch betriebliche, persönliche oder sonstige Gründe des Arbeitgebers gerechtfertigt ist.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**


*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Kontrollrechte des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber besitzt ein grundsätzliches Interesse daran, dass seine Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit nur betrieblichen Tätigkeiten nachgehen, betriebliche Mittel nicht für private Zwecke in Anspruch nehmen oder betriebliches Eigentum entwenden oder beschädigen. Dieses Interesse kann der Arbeitgeber durch die Kontrolle seiner Arbeitnehmer durchsetzen.

Ein solches Kontrollrecht des Arbeitgebers kann sich aus einer entsprechenden Klausel in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Auch konkrete Vorkommnisse im Betrieb, wie z.B. eine schwerwiegende Pflichtverletzung oder der Verdacht einer Straftat, können Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers rechtfertigen.

Der Arbeitgeber muss bei der Vornahme von Kontrollen aber stets das allgemeine Persönlichkeitsrecht seiner Arbeitnehmer beachten (siehe *Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*). Seine Überwachungsmaßnahmen müssen demzufolge verhältnismäßig sein, also in einem angemessenen Verhältnis zu dem sie auslösenden Ereignis stehen. Zudem werden die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers durch die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Telekommunikationsgesetzes (TKG) eingeschränkt. Aufgrund der technischen Entwicklungen bestehen für den Arbeitgeber vielfältige Möglichkeiten einer Überwachung seiner Beschäftigten, z.B. durch die Vornahme einer Videoüberwachung, die Kontrolle von Internetaktivitäten oder das Abhören von Telefongesprächen.

Die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers ist zulässig, „wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Video-Überwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist“ (BAG – Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 27. März 2003 – 2 AZR 51/02 –, BAGE 105, 356-365). Die heimliche Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume wird durch § 6 b Abs. 2 BDSG untersagt. Bei Bestehen eines Betriebsrates sollte aber berücksichtigt werden, dass die Ergebnisse einer rechtmäßigen Videoüberwachung, die entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber durchgeführt wurde, verwertet werden können, soweit der Betriebsrat ihrer Verwertung und einer darauf gestützten Kündigung zugestimmt hat.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Auch eine verdeckte Überwachung des Arbeitnehmers durch einen Detektiv kann nach dem BAG gemäß § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG zulässig sein, wenn die Überwachung von dem Arbeitgeber zu dem Zweck veranlasst wurde, den auf bestimmte Tatsachen gegründeten konkreten Verdacht einer von seinem Arbeitnehmer begangenen schwerwiegenden Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten aufzudecken.

Das Abhören von Telefongesprächen mit einem Abhörgerät oder dessen Aufnahme auf einen Tonträger stellt hingegen eine nach § 201 StGB (Strafgesetzbuch) strafbare Handlung des Arbeitgebers dar. Auch der „Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG* unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht“ (BAG Pressemitteilung Nr. 31/17).

Wird durch eine zulässigerweise vorgenommene Kontrolle festgestellt, dass der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall berechtigt, eine Abmahnung zu erteilen oder eine ordentliche oder außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen. Wurde die Überwachungsmaßnahme hingegen in rechtwidriger Weise vorgenommen, dürfen die durch sie gewonnenen Erkenntnisse nicht als Beweismittel gegen den betroffenen Arbeitnehmer verwertet werden. Es besteht in diesen Fällen ein Beweisverwertungsverbot.

## Konzernarbeitsverhältnis

Von einem Konzernarbeitsverhältnis spricht man, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Konzernmutter und nicht mit einzelnen zum Konzern gehörenden Unternehmen und/oder dessen Betriebe abgeschlossen wurde. Diese Arbeitsverhältnisse erlauben es dem Arbeitgeber, den Konzernarbeitnehmer kraft Direktionsrecht (sie *Anweisungsrecht*) innerhalb des Konzerns ohne dessen Zustimmung zu versetzen.

Von einem Konzern spricht § 18 AktG u.a. dann, wenn

*ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind.*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**


*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Krankengeld

Krankengeld ist das Geld, das die Krankenversicherung an ihr versichertes Mitglied zahlt, das länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist. Das Krankengeld beträgt nach § 47 Abs. 1 S. 1 SGB V (Sozialgesetzbuch) 70% des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt). Es wird gemäß § 48 Abs. 1 S. 1 SGB V ohne zeitliche Begrenzung, für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit jedoch längstens achtundsiebzig Wochen innerhalb von drei Jahren, gerechnet vom Tage des Beginns der Arbeitsunfähigkeit an, geleistet.

## Krankengeldzuschuss

Arbeitnehmer, die ohne ihr Verschulden arbeitsunfähig erkrankt sind, haben gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen, § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach Ablauf der sechs Wochen endet für den Arbeitgeber die Pflicht zur Entgeltfortzahlung. Der Arbeitnehmer bekommt in diesem Fall ein Krankengeld von der Krankenkasse (siehe *Krankengeld*). Dieses ist in seiner Höhe niedriger als das fortgezahlte Entgelt des Arbeitgebers. Viele Arbeitgeber gewähren deshalb ihren Arbeitnehmern nach Ablauf des Entgeltfortzahlungsanspruches einen Krankengeldzuschuss. Dieser Krankengeldzuschuss ist nicht im Gesetz geregelt, Bestimmungen hierzu finden sich aber häufig in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder in den einzelnen Arbeitsverträgen.

## Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Das deutsche Arbeitsrecht kennt grundsätzlich nur zwei Kündigungsarten:

- die ordentliche oder fristgemäße Kündigung und
- die außerordentliche und fristlose Kündigung.

Für jede Kündigung gilt das Schrifterfordernis nach § 623 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Dabei bedeutet Schriftform, dass nur Originale rechtswirksam den Zugang der Kündigung bewirken können, also kein Fax, keine E-Mail, keine Nachricht in den sozialen Medien kann eine rechtswirksame Kündigung darstellen.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Bei der ordentlichen Kündigung muss die jeweils geltende Frist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingehalten werden. Ist diese falsch berechnet, so ist die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam, es sei denn, der Wille des Kündigenden zur endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist aus der Kündigung unstreitig zu erkennen.

Die Fristen zur ordentlichen Kündigung ergeben sich aus § 622 BGB oder aus einem geltenden Tarifvertrag:

(1) *Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.*

(2) *Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen*

*1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,*

*2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

*3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

*4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

*5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

*6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

*7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.*

Tarifverträge können die gesetzlichen Fristen nach § 622 Abs. 4 BGB auch abkürzen:

*Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.*

Für vereinbarte Probezeiten gelten nach § 622 Abs. 3 BGB besondere Kündigungsfristen:

(3) *Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.*

Aber auch einzelvertraglich, also durch Arbeitsvertag, können Fristen verändert werden:

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


*Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden, wenn*

1. *ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;*
2. *der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.*

Wenn § 622 Abs. 6 BGB vorschreibt, dass *für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber,* bedeutet dies, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren können, dass die gesetzlich nur für Arbeitgeber geltenden verlängerten Kündigungsfristen bei zunehmender Beschäftigungsdauer im Sinne des Abs. 2 auch für den Arbeitnehmer gelten; gleiches kann durch Tarifvertrag vereinbart werden.

Neben der ordentlichen Kündigung nach § 622 BGB kennt § 626 BGB die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund.

Grund dafür, dass der Kündigende nicht an – eventuell sehr lange - Kündigungsfrist gebunden sein soll, ist das Vorliegen einer schwerwiegenden vertraglichen Pflichtverletzung, oder wie es § 626 Abs.1 S. 1 BGB formuliert:

*wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.*

Beispiele für solche Gründe sind insbesondere Straftaten (Diebstahl, Untreue, Betrug etc.), schwerer Vertrauensverlust, sexuelle Diskriminierung, schwerwiegendes Mobbing, hartnäckige Arbeitsverweigerung etc.

Will der Kündigungsberechtigte das Arbeitsverhältnis aus einem solchen schwerwiegenden Grund ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist kündigen, muss er die Kündigung vor Ablauf von zwei Wochen nach Kenntnisnahme von diesem besonderen Kündigungsgrund zustellen. Nach Ablauf der Frist ist die Kündigung aus diesem Grund nicht mehr zulässig. Der Grund für die fristlose Kündigung muss dem gekündigten Vertragspartner (mit dem Kündigungsschreiben) schriftlich mitgeteilt werden.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Zum Sonderfall der *Änderungskündigung*, siehe dort.

Zum Sonderfall der *Druckkündigung*, siehe dort.

## Kündigungsschutz

Der *Allgemeine Kündigungsschutz* gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen.

Für alle Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2003 begründet worden sind, findet das Gesetz Anwendung wenn, das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung

- länger als sechs Monate ohne Unterbrechung bestanden hat und
- im Betrieb oder Unternehmen mehr als fünf Arbeitnehmer (mit Ausnahme der zur Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt worden sind. Dabei sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2003 begründet wurden, findet das Gesetz unter veränderten Voraussetzungen Anwendung. Danach müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Das Arbeitsverhältnis besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ununterbrochen länger als sechs Monate.
- Im Betrieb oder Unternehmen sind mehr als zehn Arbeitnehmer (mit Ausnahme der zur Berufsausbildung Beschäftigten) beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte werden wie oben ausgeführt berücksichtigt.

Die Auswirkungen der Schnittstelle vom 31.12.2003 zum 1.1.2004 auf den gesetzlichen Kündigungsschutz lassen sich wie folgt beschreiben:

Waren vor dem 1.1.2004 mehr als fünf Arbeitnehmer aber weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt und wurden ab dem 1.1.2004 neue Mitarbeiter eingestellt, ohne dass dabei die Grenze von 10 Mitarbeitern überschritten wird, so behält jeder Mitarbeiter, der bis zum 31.12.2003 Kündigungsschutz hatte, seinen gesetzlichen Schutz. Die neuen Mitarbeiter unterliegen aber, da die Zahl 10 nicht überschritten wird, nicht dem gesetzlichen Schutz. Dieser Schutz entsteht erst, wenn nach dem 1.1.2004 die Zahl 10 überschritten wird.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## K wie ....

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Das KSchG kennt *drei Kündigungsarten*:

- die personenbedingte Kündigung
- die verhaltensbedingte Kündigung
- die betriebsbedingte Kündigung

Im Falle **einer personenbedingten Kündigung** liegt der Grund für die Kündigung in der Person des Arbeitnehmers, ohne dass es auf ein Verschulden ankommen würde. Beispiele für eine solche Kündigung sind:

- mangelnde fachliche Eignung
- erhebliche Leistungsminderung
- dauernde Unmöglichkeit der Leistungserbringung (z.B. bei langer Strafhaft)
- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten

An die Zulässigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung werden strenge Anforderungen gestellt.

- Von einer langandauerten Erkrankung spricht die Rechtsprechung, wenn die dadurch bedingte Arbeitsunfähigkeit mindestens ein bis eineinhalb Jahre andauert und ein Genesungsprozess nicht absehbar ist.
- Von einer häufigen Kurzerkrankung spricht die Rechtsprechung dann, wenn in den letzten drei Jahren Fehlzeiten in der Summe von mindestens 20 % pro Jahr zusammenkommen.
- Von einer andauernden Leistungsminderung spricht die Rechtsprechung, wenn die Arbeitsunfähigkeit schon mindestens 12 Monate andauert und feststeht, dass Leistungsfähigkeit nicht mehr eintreten wird.

Generell gilt im Kündigungsrecht das *Ultima-ratio-Prinzip*. Das bedeutet, dass die Kündigung nur als letzte Möglichkeit und dann, wenn alle anderen milderen Mittel gescheitert oder nicht möglich sind, in Betracht kommt. So muss der Arbeitgeber, bevor er krankheitsbedingt kündigen darf, prüfen, ob die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch eine Umorganisation im Betrieb, durch befristete Einstellungen oder etwa durch den Abbau von Überstunden, überbrückt werden können. Steht fest, dass ein Arbeitnehmer seine ursprüngliche Leistungsfähigkeit krankheitsbedingt nicht mehr erreichen werden wird, so muss der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz (u.U. auch durch Stellentausch) im Betrieb vorhanden ist, auf welchem der Mitarbeiter, wenn auch zu geänderten Bedingungen, weiterbeschäftigt werden kann. Des Weiteren ist das Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX u.U. zu beachten (siehe auch *Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Besondere Probleme bereiten in der Praxis die Suchterkrankungen. Nach Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber, bevor er aus Gründen einer Suchterkrankung kündigen darf, dem betroffenen Arbeitnehmer zumindest bei längerer Beschäftigungszeit und erster Heilbehandlung die Möglichkeit geben, an einer Entgiftung und an einer Entziehungskur teilzunehmen. Stimmt der Arbeitnehmer zu, muss der Arbeitgeber ihm den (oder einen vergleichbaren) Arbeitsplatz freihalten. Lehnt der betroffene Arbeitnehmer das Angebot ab, ist die Prognose des Arbeitgebers zulässig, dass sich die suchtbedingten Fehlzeiten auch zukünftig wiederholen werden.

Im Falle einer **verhaltensbedingten Kündigung** liegt der Grund für die Kündigung in dem (steuerbaren) Verhalten des Arbeitnehmers. Im Gegensatz zur personen-/krankheitsbedingten Kündigung liegt der Grund also im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers, da er sein Verhalten steuern und damit auch verändern kann. Beispiele für eine verhaltensbedingte Kündigung sind:

- ständiges Zuspätkommen
- unterlassene oder unberechtigte Krankmeldung
- wiederholte Verstöße gegen betriebliche Verhaltens- und/oder Ordnungsregeln
- Schlecht- oder Minderleistung
- Unhöflichkeiten gegenüber Kollegen und Kolleginnen oder Dritten etc.

Grundsätzlich muss vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung dem Arbeitnehmer die Gelegenheit eingeräumt werden, sein Verhalten zu verändern, um eine zukünftige Kündigung bei fortgesetztem Fehlverhalten zu vermeiden. Aus diesem Grund existiert im Arbeitsrecht der Grundsatz der **Abmahnung** (siehe *Abmahnung*). Eine Abmahnung hat zwei Funktionen:

- die Rügefunktion
- die Warnfunktion

Die Rügefunktion ist nur dann erfüllt, wenn der vorgeworfene Sachverhalt so konkret wie möglich beschrieben ist, damit sich der Arbeitnehmer an den Sachverhalt erinnern kann. Danach sind dem Arbeitnehmer die dadurch verletzten arbeitsvertraglichen Pflichten mitzuteilen. Die Warnfunktion erfordert, dass der Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird, dass bei einem zukünftigen und vergleichbaren Fehlverhalten arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zu Kündigung erfolgen können.

Abmahnung werden (nicht: müssen) in der Regel aus Beweiszwecken schriftlich verfasst. Es gibt in Bezug auf Abmahnungen kein gesetzliches „Mindesthaltbarkeitsdatum“. Vielmehr ist die Frage, wie lange eine erteilte Abmahnung als Vorstufe zur verhaltensbedingten Kündigung Wirkung haben kann, eine Einzelfallentscheidung.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Ein adäquates Abwehrmittel gegen eine erteilte und zugegangene Abmahnung ist die Gegendarstellung. Diese sollte schriftlich und zeitnah verfasst werden und muss die Schilderung des Sachverhaltes aus Sicht des Abgemahnten konkret beschreiben. Gegendarstellungen sind wie die Abmahnung zur Personalakte zu nehmen und werden bei einer anschließenden verhaltensbedingten Kündigung durch das Gericht als Vorstufe zur Kündigung auf ihre Berechtigung hin überprüft. Ist bereits die Abmahnung unwirksam, so erst recht die darauf aufbauende verhaltensbedingte Kündigung.

Die Streitfrage, ob und wann eine erteilte Abmahnung nach Ablauf des „Mindesthaltbarkeitsdatums“ aus der Personalakte entfernt werden muss, hat sich in den letzten Jahren verändert. Dies hat mit der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) zu außerordentlichen Kündigungen zu tun. Besteht ein Arbeitsverhältnis langjährig und ungestört (also z.B. ohne Abmahnungen), so kann im Einzelfall bei einer ansonsten berechtigten außerordentlichen Kündigung wegen schwerwiegender Pflichtverletzung eine Abmahnung ausnahmsweise ausreichend sein, um das Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren (so das BAG in seiner aufsehenerregenden Entscheidung im „Pfandbonfall“ vom 10. Juni 2010 (Az. 2 AZR 541/09). Seither neigen Arbeitgeber dazu, Abmahnungen nach einer bestimmten Zeit nicht mehr aus den Personalakten zu nehmen, um ggfl. im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung nachweisen zu können, dass ein langjähriges Arbeitsverhältnis nicht störungsfrei und damit doch einer außerordentlichen Kündigung zugänglich ist. Aus den gleichen Gründen wird das Mittel der **Ermahnung** im Arbeitsrecht seither verstärkt eingesetzt. Die Ermahnung beinhaltet wie die Abmahnung zwar die Rügefunktion, ihr fehlt aber im Gegensatz dazu die Warnfunktion. Die Ermahnung ist keine zulässige Vorstufe einer verhaltensbedingten Kündigung (siehe auch *Ermahnung*).

Im Falle einer **betriebsbedingten Kündigung** liegt der Kündigungsgrund weder in der Person noch im Verhalten des Arbeitnehmers, sondern ausschließlich im betrieblichen Bereich. Der Unternehmer muss oder will (zulässigerweise!) auf externe oder interne Veränderungen durch den Abbau von Arbeitsplätzen reagieren.

Die Voraussetzungen der Kündigung im Einzelnen:

- Es kommt durch externe (Produktionsrückgang, Wegfall von Kunden etc.) oder internen (Umorganisation, Ausgliederung) Gründen zum (zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung) sicheren Wegfall der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Da es keine zwingende Gesetzmäßigkeit zwischen den oben genannten Gründen und der Notwendigkeit der Kündigung gibt, bedarf es nach der Rechtsprechung des BAG einer expliziten unternehmerischen Entscheidung, die dann vor dem Hintergrund der Gründe erst den Arbeitsplatzwegfall bedingt. Diese unternehmerische Entscheidung ist durch die Gerichte nur auf Willkür überprüfbar.

- Liegen die Gründe und eine darauf aufbauende unternehmerische Entscheidung vor, so muss die Kündigung das letzte Mittel darstellen, anders ausgedrückt: Die betrieblichen Gründe müssen so dringend sein, dass die Lösung allein in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen kann. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung alle anderen Mittel ausschöpfen muss, um auf die veränderten externen oder internen Rahmenbedingungen angemessen zu reagieren. So muss vor Kündigung aus betriebsbedingten Gründen u.a. geprüft werden, ob dem von der Unternehmensentscheidung betroffenen Arbeitnehmer ein anderer, freier Arbeitsplatz im Betrieb u.U. nach einer angemessenen Einarbeitungszeit (in der Regel bis zum Ablauf der Kündigungsfrist) angeboten werden kann. Von einem freien Arbeitsplatz spricht die Rechtsprechung auch dann, wenn dieser Platz demnächst (durch Ablauf einer Befristung, eines Leiharbeitnehmervertrages) frei wird und nicht nur vorübergehender Bedarf bestand. Ein solcher Arbeitsplatz muss dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung angeboten werden (siehe hierzu auch *Änderungsangebot* und *Änderungskündigung*). Erst wenn der Arbeitnehmer das Angebot ablehnt, kann die Beendigungskündigung ausgesprochen werden.

- Ein besonderer Prüfungspunkt im Zusammenhang mit der betriebsbedingten Kündigung ergibt sich durch die in § 1 Abs. 3 KSchG definierte *Sozialauswahl*. Entfällt die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung, ist der Arbeitgeber danach gezwungen, unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern eine Auswahl zu treffen. Die Kriterien der Sozialauswahl sind:

  - die Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - das Lebensalter
  - bestehende Unterhaltspflichten
  - eine Schwerbehinderung

  Da der Gesetzgeber diese für die Auswahl allein zulässigen Kriterien als gleichwertig definiert, bedarf es der Definition der Wertigkeit durch den Arbeitgeber. In Betrieben mit Betriebsräten unterliegt diese Definition der Mitbestimmung nach § 95 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz). Das BAG hat einen Punktekatalog wie folgt als zulässig anerkannt, gleichzeitig aber darauf hingewiesen, dass Besonderheiten in einem Betrieb auch andere Punktekataloge zulassen:

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Betriebszugehörigkeit: bis 10 Dienstjahre je Dienstjahr 1 Punkt, ab dem 11. Dienstjahr je Dienstjahr 2 Punkte, wobei nur Zeiten der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt werden, wodurch eine maximale Punktezahl von 70 aufgrund der Dienstjahre erreicht werden kann.
- Lebensalter: für jedes volle Lebensjahr 1 Punkt, wobei lediglich die Lebensjahre bis zum 55. Lebensjahr berücksichtigt werden, wodurch maximal 55 Punkte aufgrund des Lebensalters erreichbar sind.
- Unterhaltspflichten: je unterhaltsberechtigtem Kind 4 Punkte, verheiratet 8 Punkte.
- Behinderung: Schwerbehinderung bis 50 % Erwerbsminderung 5 Punkte, über 50 % je 10 % Erwerbsminderung jeweils 1 Punkt.

Nach ordnungsgemäß durchgeführter Sozialauswahl steht fest, welcher Arbeitnehmer konkret von dem Arbeitsplatzabbau betroffen ist, nämlich der, der die wenigsten Punkte erhalten hat.

Von dieser Grundregel lässt das Gesetz in § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG zwei Ausnahmen zu:

- *Leistungsträger* kommen nicht in die Sozialauswahl,
- Zum Erhalt der betrieblichen *Altersstruktur* und zur Vermeidung des Verlustes etwa der selbst ausgebildeten Nachwuchskräfte, welche in der Regel bei der klassischen Sozialauswahl die wenigsten Punkte haben, können Altersgruppen gebildet werden. Im Ergebnis bleibt die betriebliche Altersstruktur vor und nach der betriebsbedingten Kündigung, gemessen an der jeweiligen Gesamtbeschäftigungszahl, unverändert.

Im Arbeitsrecht existieren verschiedene **Formen eines besonderen Kündigungsschutzes. Eine Auswahl:**

- für Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen wie etwa Betriebsräte, Personalräte, Wahlbewerber, Mitglieder von Wahlvorständen, bei Betriebs-teil-stilllegungen für Betriebsräte in § 15 KSchG
- für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in § 179 Abs. 3 SGB IX (Sozialgesetzbuch)
- für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen in § 158 ff. SGB IX
- für Schwangere in § 17 MuSchG (Mutterschutzgesetz)
- für Pflegende in § 5 Pflegezeitgesetz
- in Elternzeit nach § 18 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- für Auszubildende in § 22 BBiG (Berufsbildungsgesetz)
- Des Weiteren ist in Tarifverträgen oftmals unter bestimmten Bedingungen der Ausschluss der ordentlichen Kündigung geregelt. In der Praxis werden diese Fälle unzutreffend als „Unkündbarkeit“ bezeichnet.

Klagen gegen eine Kündigung müssen in jedem Fall innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden. Nach Ablauf der Frist gilt die Klage als rechtswirksam, auch wenn sie vorher unwirksam gewesen sein sollte.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten, sollten Sie unbedingt fachkundigen Rat in Anspruch nehmen. So steht Ihnen der Beratungsdienst der Arbeitskammer des Saarlandes zur Seite.

## Kur

Eine Kur liegt bei einer unter ärztlicher Aufsicht und Betreuung durchgeführten Heilbehandlung vor, die über einen längeren Zeitraum hinweg stattfindet.

Bei Vorliegen einer Kurbehandlung wird das Entgelt nach § 9 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) unter gewissen Voraussetzungen in der gleichen Weise wie das Entgelt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ist gegeben, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt wurde und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Von dem Begriff der „Vorsorge“ werden Maßnahmen umfasst, die im Vorstadium vor dem Eintritt einer Krankheit getroffen werden. Rehabilitationsmaßnahmen sind solche Maßnahmen, die der Behandlung einer bereits eingetretenen Erkrankung dienen. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nach § 10 BUrlG nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**K wie ....**

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit und der damit einhergehenden Entgeltzahlung. Kurzarbeit wird insbesondere bei Auftragsmängeln angeordnet. Für viele Betriebe ist es in dieser Situation sinnvoller, Kurzarbeit einzuführen, statt die Belegschaft durch Entlassungen zu verkleinern. Aber auch während der angemeldeten Kurzarbeit besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse speziell aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, im arbeitsvertraglich festgelegten Umfang beschäftigt und vergütet zu werden. Ordnet der Arbeitgeber dennoch einseitig Kurzarbeit an und beschäftig den Arbeitnehmer nicht im vereinbarten Umfang, befindet er sich im Annahmeverzug. Dies bedeutet, dass er die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers trotz arbeitsvertraglicher Verpflichtung nicht annimmt. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seine übliche, nicht verringerte Vergütung verlangen.

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, hat dieser gemäß § 87 Abs.1 Nr.3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) über eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen, worunter auch die Kurzarbeit fällt. Die Kurzarbeit kann durch eine Kurzarbeits-Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) muss die Kurzarbeits-Betriebsvereinbarung zumindest Regelungen über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie eine Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer beinhalten.

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit ein Kurzarbeitergeld, das als Lohnersatzleistung den Lohnausfall des Arbeitnehmers ausgleichen soll. Es beträgt nach § 105 SGB III (Sozialgesetzbuch) 60 oder 67 Prozent des Nettolohns. Ausgeglichen wird der Differenzbetrag zwischen dem Lohnbetrag, den der Arbeitnehmer bei einer nicht verringerten Arbeitszeit erhalten würde und dem Lohnbetrag, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund der verringerten Kurzarbeitszeit zahlen muss. Kurzarbeitergeld wird nach § 104 Abs. 1 SGB III für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird. Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist, dass ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen Voraussetzungen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber angezeigt worden ist. Der Arbeitgeber muss das Kurzarbei-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## K wie ....

*Kirche und Arbeitsrecht*
*Kleinbetrieb*
*Kontrollrechte des Arbeitgebers*
*Konzernarbeitsverhältnis*
*Krankengeld*
*Krankengeldzuschuss*
*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
*Kündigungsschutz*
*Kur*
*Kurzarbeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

tergeld beantragen. Häufig sind in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen Vorschriften enthalten, nach denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Zuschuss zu seinem Kurzarbeitergeld gewähren muss. Dabei handelt es sich um einen Nettozuschuss.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**L wie ....**

*Leiharbeitnehmer*
*Leistungsverweigerungsrecht*
*Leitende Angestellte*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## L wie ...

### Leiharbeitnehmer

Von einem Leiharbeitsverhältnis spricht man, wenn der Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) mit seinem Einverständnis vorübergehend von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung seiner Arbeitsleistung überlassen wird. Bei einer Überlassung wird der Leiharbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingegliedert. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht in diesen Fällen zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleiher. Zwischen dem Entleiher und dem Verleiher wird ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen. Ein Vertragsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher wird nicht begründet. Der Entleiher besitzt aber aufgrund der Eingliederung des Leiharbeitnehmers in seinen Betrieb ein Weisungsrecht gegenüber dem Leiharbeitnehmer. Außerdem muss der Entleiher die allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzpflichten einhalten. Der Verleiher ist weiterhin zur Entgeltzahlung an den Leiharbeitnehmer verpflichtet. Der Verleiher muss auch Sorge dafür tragen, dass dem Leiharbeitnehmer für den Zeitraum seiner Überlassung die im Betrieb des Entleihers für einen mit ihm vergleichbaren, dort tätigen Arbeitnehmer wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt werden (Gleichstellungsgrundsatz; „Equal Pay“ und „Equal Treatment“). Die Arbeitnehmerüberlassung an einen Entleiher bedarf der Erlaubnis. Bei fehlender Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gilt ein Arbeitsverhältnis als zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer zustande gekommen. Die Frage, wann das Leiharbeitsverhältnis beendet wird, richtet sich nach der Vereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher. Die Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses berührt das Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleiher nicht.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde zum 1. April 2017 reformiert. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- Die Einführung einer Überlassungshöchstdauer: Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer demselben Entleiher höchstens für 18 aufeinander folgende Monate überlassen, der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate beschäftigen, § 1 Abs. 1b AÜG.
- Die Erleichterung der Umsetzung des Grundsatzes „Equal Pay“: Nach § 8 Abs. 4 AÜG kann ein Tarifvertrag für die ersten neun Monaten einer Überlassung an den Entleiher hinsichtlich des Arbeitsentgelts von dem Gleichstellungsgrundsatz abweichen. Eine längere Abweichung bis zu einem Zeitraum von längstens 15 Monaten ist nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig, § 8 Abs. 4 AÜG.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

L wie ....

Leiharbeitnehmer

Leistungsverweigerungsrecht

Leitende Angestellte

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum

- Die Erschwerung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben: Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar von einen Arbeitskampf betroffen ist. Dies gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Streik befinden, übernommen haben, § 11 Abs. 5 AÜG.
- Das Verbot einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung: Verleiher und Entleiher haben nach § 1 Abs. 1 S. 5 AÜG die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen.

## Leistungsverweigerungsrecht

Ein Leistungsverweigerungsrecht ist ein Gegenrecht, dass der Arbeitnehmer ausüben kann, um einen gegen ihn gerichteten Anspruch des Arbeitgebers vorübergehend abzuwenden. Ein Zurückbehaltungsrecht kann immer dann ausgeübt werden, wenn der Arbeitnehmer seinerseits einen Anspruch gegen den Arbeitgeber besitzt, der von diesem (noch) nicht erfüllt wurde. Die gesetzliche Grundlage des Leistungsverweigerungsrechts findet sich in § 273 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und § 320 Abs. 1 S. 1 BGB. Ein Leistungsverweigerungsrecht kommt insbesondere in Fällen in Betracht, in denen der Arbeitgeber seiner Pflicht zu Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz nicht nachkommt (§ 618 Abs. 1 BGB; § 4 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz), der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer (sexuellen) Belästigung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz ergreift (§ 14 S. 1 AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) oder der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung in Verzug geraten ist. Die berechtigte Zurückbehaltung der Arbeitsleistung führt dazu, dass sich der Arbeitgeber mit der Annahme der Arbeitsleistung im Verzug befindet. Der Arbeitnehmer kann in diesen Fällen seinen Lohn verlangen, ohne zur Nachleistung der Arbeit verpflichtet zu sein, § 615 S. 1 BGB.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung zurückhalten möchten, müssen dem Arbeitgeber den Grund mitteilen, warum sie die Arbeit vorübergehend nicht mehr erbringen werden. Aus Gründen der Beweissicherung sollte der Arbeitnehmer die Ausübung seines Leistungsverweigerungsrechts dem Arbeitgeber stets schriftlich mitteilen.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**L wie ....**

*Leiharbeitnehmer*

*Leistungsverweigerungsrecht*

*Leitende Angestellte*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Leitende Angestellte

Unter einem leitenden Angestellten versteht man einen Arbeitnehmer, der aufgrund seiner herausgehobenen Stellung mit der Wahrnehmung von betrieblichen Aufgaben betraut ist und dessen Stellung im Unternehmen aufgrund des ihm eingeräumten erheblichen Entscheidungsspielraums mit der eines Arbeitgebers vergleichbar ist. Aufgrund dieser Stellung haben leitende Angestellte die Interessen ihres Arbeitgebers in besonderem Maße auch über den durch den Arbeitsvertrag eingeräumten Arbeits- und Verantwortungsbereich hinaus zu wahren und durchzusetzen. Für leitende Angestellte findet das BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) nach § 5 Abs. 3 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) keine Anwendung, d.h. sie werden nicht von dem Betriebsrat vertreten. Für sie gilt das Sprecherausschussgesetz (SprAuG). In Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten werden nach § 1 Abs. 1 SprAuG Sprecherausschüsse gewählt, die die leitenden Angestellten anstelle des Betriebsrats vertreten. Auch auf einen leitenden Angestellten, der länger als 6 Monate in einem Betrieb beschäftigt ist, der den Schwellenwert des § 23 Abs. 1 KSchG erreicht, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine gegenüber dem leitenden Angestellten ausgesprochene Kündigung ist deshalb nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, ihr also ein Kündigungsgrund zugrunde liegt. Um die Wirksamkeit der Kündigung zu verhindern, muss der leitende Angestellte eine Kündigungsschutzklage erheben. Im Rahmen des Kündigungsschutzes gelten für leitende Angestellte zwei wichtige Ausnahmen. Zum einen kann der leitende Angestellte keinen Einspruch beim Betriebsrat nach § 3 S. 1 KSchG einlegen und der Betriebsrat ist vor einer Kündigung nach § 102 BetrVG nicht anzuhören, da der leitende Angestellte von ihm nicht vertreten wird. Zum anderen kann der Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung stellen. Des Weiteren findet das Arbeitszeitgesetz nach § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG auf leitende Angestellte keine Anwendung.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**


*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## M wie ...

## Mankohaftung

Bei einer Mankohaftung haftet der einzelne Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber, wenn ihm ein bestimmter Waren- oder Kassenbestand anvertraut wurde und dort ein Fehlbestand, ein Manko, auftritt. Dieser Fehlbestand stellt für den Arbeitgeber einen Schaden dar.

Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber für den entstandenen Schaden, wenn dieser durch eine vertragliche oder gesetzliche Pflichtverletzung entstanden ist und den Arbeitnehmer diesbezüglich ein Verschulden trifft. Das erforderliche Verschulden muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachweisen. Dies wird dem Arbeitgeber häufig nicht gelingen. Um diese Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Mankoabrede treffen.

Die Mankoabrede kann unterschiedlich ausgestaltet werden. So kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer nur für ein von ihm verschuldetes Manko in Anspruch genommen werden kann, was nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) bei einer fehlenden Zahlung eines besonderen Mankogeldes zu vermuten ist. Eine Mankoabrede kann auch mit dem Inhalt getroffen werden, dass der Arbeitnehmer für auftretende Fehlbestände verschuldensunabhängig haften soll. Eine solche Mankovereinbarung ohne Rücksicht auf das Verschulden ist aber zum Schutz des Arbeitnehmers nicht ohne weiteres zulässig. Sie kann entweder nur ausdrücklich vereinbart werden oder sich aus den Umständen des Einzelfalles ergeben, beispielsweise dann, wenn der Arbeitnehmer ein zusätzliches Mankoentgelt zu seinem Gehalt erhält, das in seiner Höhe dem Durchschnitt der im Betrieb erfahrungsgemäß zu erwartenden Fehlbestände entsprechen muss. Unzulässig ist hingegen die Vereinbarung einer verschuldensunabhängigen Mankohaftung, die ohne Zahlung einer Mankovergütung erfolgen oder über die Höhe der Mankovergütung hinausgehen soll.

Weitere Voraussetzung für eine Mankohaftung ist nach der Rechtsprechung des BAG die dem Arbeitnehmer einzuräumende Möglichkeit, das Auftreten von Fehlbeständen verhindern zu können. Dies ist dann nicht der Fall, wenn neben dem Arbeitnehmer auch noch weitere Personen ein Zugang zu den Beständen eröffnet wird. Aufgrund dessen müssen aus der Mankoabrede solche Fehlbestände ausgenommen werden, die nicht im alleinigen Einflussbereich des Arbeitnehmers liegen.

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Mankoabrede, den ihm entstandenen Schaden und die Tatsachen, aus denen sich ergibt, dass der Fehlbestand auf ein pflichtwidriges Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, wozu in letzteren Falle der Beweis des alleinigen Zugangs des Arbeitnehmers zum Bestand ausreicht.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Im Übrigen gilt § 619a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), wonach der Arbeitnehmer nur schadensersatzpflichtig ist, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

## Massenentlassung

Eine Massenentlassung ist gekennzeichnet durch die Entlassung einer Vielzahl von Arbeitnehmern durch einen Arbeitgeber innerhalb von 30 Kalendertagen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine beabsichtigte Massenentlassung der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) anzuzeigen. Einen bestehenden Betriebsrat muss der Arbeitgeber rechtzeitig über die geplante Massenentlassung unterrichten, sodass dieser noch die Möglichkeit hat, eine Stellungnahme zu seinen Bedenken oder Anregungen abzugeben, die dann bei der Durchführung der Massenentlassung berücksichtigt werden kann, § 17 Abs. 2 KSchG. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Anzeige und Unterrichtung der Massenentlassung nicht nach, sind die ausgesprochenen Kündigungen unwirksam. Die Kündigungen bleiben auch dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Massenentlassungsanzeige nach dem Ausspruch der Kündigung nachschiebt.

Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, der Arbeitgeber habe beim Ausspruch der Kündigung gegen seine Pflichten aus § 17 KSchG verstoßen, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben, § 4 KSchG.

## Mediation im Arbeitsrecht

Rechtliche Grundlage auch für Mediationsverfahren im Arbeitsrecht ist das *Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren zur außergerichtlichen Konfliktbeilegung* vom 26.7.2012.

Kernstück des Gesetzes ist die Einführung des Mediationsgesetzes (MediationsG). Es definiert Mediation als ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mit Hilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben (§ 1 Abs.1 MediationsG).

Ein Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis, der die Parteien durch die Mediation führt (§ 1 Abs.2 MediationsG).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Diese Begriffsbestimmung verdeutlicht, dass die Mediation etwas anderes ist als eine gerichtliche Güteverhandlung, die dem eigentlichen Prozess vorgelagert ist und von dem Richter geleitet wird, der später auch den Rechtsstreit entscheidet, falls eine gütliche Einigung fehlschlägt. Die Mediation dagegen zielt darauf ab, dass die Parteien selbst eine Lösung entwickeln, die eben nicht nur den Rechtsstreit, sondern idealerweise alle Differenzen beendet und eine weitere, gemeinsame Zukunft ermöglicht.

Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit sind im Mediationsverfahren dabei die leitenden Prinzipien. Das Mediationsverfahren kann letztlich nur erfolgreich laufen, wenn die Parteien auf den Mediator vertrauen. Zunächst einmal unterliegen der Mediator und seine Hilfspersonen einer Verschwiegenheitspflicht. Über deren Umfang hat der Mediator die Parteien zu informieren (§ 4 MediationsG). Sie ist gegenüber anderen Verschwiegenheitspflichten vorrangig. Ebenfalls ohne Aufforderung muss er alle Umstände offenlegen, die seine Unabhängigkeit und Neutralität beeinträchtigen können. Außerdem muss er auf Verlangen der Parteien über seinen fachlichen Hintergrund, seine Ausbildung und seine Erfahrungen auf dem Gebiet der Mediation informieren (§ 3 MediationsG).

Die Ausbildung zum Mediator ist gesetzlich nicht geregelt. Sie sollten aber im Bedarfsfall darauf achten, dass Sie einen zertifizierten Mediator beauftragen.

Das Gesetz zur Förderung der Mediation bringt neben dem MediationsG auch einige Änderungen der Zivilprozessordnung (ZPO) und des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) mit sich, die sich auf Prozesse vor den Arbeitsgerichten auswirken.

So sollen Klageschriften künftig die Angabe enthalten, ob eine außergerichtliche Konfliktbeilegung versucht wurde und eine Äußerung dazu, ob einem solchen Verfahren Gründe entgegenstehen (§ 253 Abs.3 Nr.1 ZPO - Zivilprozessordnung). Allerdings ist eine Klage auch ohne diesen Hinweis formwirksam erhoben.

Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist nun auch die Befugnis des Gerichtes, die Parteien für die Güteverhandlung auf einen nicht entscheidungsbefugten Richter, den sogenannten Güterichter, zu verweisen.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**


*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht

Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) setzt sich aus Gutachterinnen und Gutachtern zusammen, deren Tätigkeit darin besteht, die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung durch Beratungen und Begutachtungen im sozialmedizinischen Bereich zu unterstützen. Die Gutachterinnen und Gutachter sind dabei in ihrer Bewertung unabhängig.

Der medizinische Dienst der Krankenversicherung kann bei einem objektiven Verdacht an einer nicht bestehenden Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten von Seiten des Arbeitgebers eingeschaltet werden. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall von der Krankenkasse eine Einladung des betroffenen Beschäftigten zum MDK zur Begutachtung seiner Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 Abs. 1 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) verlangen. Ein Eingriff in die laufende Behandlung des behandelnden und von dem Beschäftigten persönlich ausgewählten Arztes erfolgt dabei nicht. Nach Abschluss der Begutachtung werden die Krankenkasse, der Beschäftigte, sein behandelnder Arzt und der Arbeitgeber über das Ergebnis der Begutachtung informiert, soweit das Ergebnis der Begutachtung des MDK nicht mit dem Ergebnis der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes übereinstimmt und noch ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

Der Verdacht einer nicht bestehenden Arbeitsunfähigkeit kann insbesondere dadurch begründet werden, dass

- der Beschäftigte mehrmals für eine kurze Dauer oder auffällig häufig arbeitsunfähig erkrankt
- der Beschäftigte sich häufig zu Beginn oder Ende einer Arbeitswoche oder an Brückentagen arbeitsunfähig meldet
- die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit nach einer innerbetrieblichen Differenz erfolgt,
- die Arbeitsunfähigkeit durch den Beschäftigten androht wird
- der Beschäftigte mehrfach seinen behandelnden Arzt wechselt.

## Meinungsfreiheit

Gemäß Art. 5 Abs. 1 GG (Grundgesetz) hat jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten. Auch Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durch das Recht der freien Meinungsäußerung geschützt. Allerdings wird die freie Meinungsäußerung nicht ohne Grenzen gewährleistet. Diese Grenzen finden sich in den Vor-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

schriften der allgemeinen Gesetze oder im Recht der persönlichen Ehre, Art. 5 Abs. 2 GG. Daneben muss die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Pflicht zur Rücksichtnahme und der Grundsatz von Treu und Glauben beachtet werden. Im Übrigen muss beachtet werden, dass nicht sämtliche Äußerungen vom Schutzbereich der Meinungsfreiheit umfasst werden. Unwahre Tatsachenbehauptungen, Beleidigungen und Schmähkritik genießen keinen Schutz. Nach der Rechtsprechung des BAG kann eine beleidigende Äußerung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, dessen Vertreter oder Repräsentanten oder gegenüber anderen Arbeitskollegen einen Verstoß gegen seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht darstellen und eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen, wenn die Beleidigung nach Form und Inhalt geeignet ist, den Betroffenen erheblich in seiner persönlichen Ehre zu verletzen.

Von Art. 5 GG wird im Grundsatz auch die politische Meinungsäußerung am Arbeitsplatz geschützt. Dabei ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an die Wahl einer bestimmten äußeren Form seiner Meinungsäußerung gebunden. Er kann seine Meinung beispielsweise mündlich, schriftlich, durch das Hochhalten von Plakaten oder das Tragen von Buttons kundtun. Jedoch müssen bei jeder Meinungsäußerung die konkreten Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden. Die getätigte Meinungsäußerung darf nicht zu einer konkreten Störung der Betriebsabläufe oder einer drohenden konkreten Gefahr für die Außenwirkung des Betriebs führen und den Betriebsfrieden nicht ernsthaft stören (siehe auch *Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis und Arbeitsrecht*).

Besonderheiten müssen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und in Tendenzbetrieben, also Unternehmen, die konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche, politische oder koalitionspolitische Ziele verfolgen, berücksichtigen. Arbeitnehmer, die einem solchen Arbeitsverhältnis unterliegen, müssen bei der Äußerung ihrer Meinung eine gewisse Loyalität und Zurückhaltung erkennen lassen, dürfen also nicht gegen die Tendenz und die Interessen des angehörenden Betriebs verstoßen. Dies gilt sowohl für innerdienstliche als auch für außerdienstliche Äußerungen. Verstößt die Meinungsäußerung offensichtlich und erheblich gegen die Tendenz des Unternehmens, muss der Arbeitnehmer mit erheblichen Konsequenzen rechnen. Im Einzelfall kann eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund auch ohne Abmahnung in Betracht kommen.

Der Arbeitgeber kann mit Sanktionen auf die Meinungsäußerung reagieren. Er kann eine Abmahnung oder eine ordentliche oder außerordentliche fristlose verhaltensbedingte Kündigung aussprechen. Im Kündigungsschutzprozess hat er die Möglichkeit, einen Auflösungsantrag zu stellen.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Wurde ein Arbeitskollege beleidigt, so kann auch er reagieren. Er kann verlangen, dass derjenige, der die Äußerung getätigt hat, eine strafbewehrte Unterlassungserklärung abgibt, also eine vertragliche Verpflichtung dahingehend, in Zukunft eine derartige Äußerung zu unterlassen und im Falle einer wiederholten Äußerung eine bestimmte Geldsumme zahlen zu müssen. In Fällen der Beleidigung kann auch eine Strafanzeige gestellt werden.

## Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz

Die Mindestarbeitsbedingungen werden durch das Mindestlohngesetz (siehe *Mindestlohn*), das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgelegt.

Des Weiteren schreibt § 2 Abs. 1 GewO vor, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat. In die schriftliche Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Mindestlohn

Jeder Arbeitnehmer über 18 Jahre hat in allen Branchen einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber mindestens in Höhe des Mindestlohns, § 1 Abs. 1 MiLoG. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 1. Januar 2017 8,84 Euro. Der Mindestlohn darf von dem Arbeitgeber nicht unterschritten werden. Eine Vereinbarung, durch die die Geltendmachung des Mindestlohns beschränkt oder ausgeschlossen wird, ist unwirksam. Zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohnes nicht oder nicht rechtszeitig, so handelt er ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße geahndet werden.

Personen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben keinen Anspruch auf Mindestlohn. Hintergrund dieser Regelung ist, dass jüngere Personen dazu angetrieben werden sollen, eine vielmals schlechter bezahlte Berufsausbildung zu beginnen, anstatt durch falsche Anreize einen besser bezahlten Mindestlohnjob anzunehmen. Auch Langzeitarbeitslose, die nach einer wenigstens zwölfmonatigen Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung aufnehmen, haben in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung keinen Anspruch auf Mindestlohn. Dadurch soll für potenzielle Arbeitgeber ein Anreiz geschaffen oder erhöht werden, Langzeitarbeitslose zu beschäftigen. Ebenfalls ausgenommen vom Mindestlohnanspruch sind ehrenamtlich Tätige und zur Berufsausbildung Beschäftigte.

## Minijob

Unter einem Minijob versteht man eine geringfügige Beschäftigung, bei der die Verdienstobergrenze 450 Euro beträgt.

Minijobs bieten zahlreiche Vorteile:

- Es bestehen dieselben arbeitsvertraglichen Rechte wie für Vollzeitbeschäftigte, denn geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne.
- Es besteht ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- Das Kündigungsschutzgesetz ist bei Vorliegen seiner Voraussetzungen anwendbar.
- Die geringfügige Beschäftigung ist in der Sozialversicherung versicherungsfrei.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*
*Massenentlassung*
*Mediation im Arbeitsrecht*
*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*
*Meinungsfreiheit*
*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*
*Mindestlohn*
*Minijob*
*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*
*Mobbing*
*Mutterschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Es besteht die Möglichkeit, sich von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen.
- Der Arbeitgeber übernimmt üblicherweise den Einkommenssteuersatz von 2 %, sodass für den geringfügig Beschäftigten kein Lohnsteuerabzug erfolgt.
- Es besteht die Möglichkeit, eine Festanstellung zu erreichen, denn häufig erfolgt eine feste Einstellung nach einer Erprobung und Bewährung des geringfügig Beschäftigten durch den Arbeitgeber.

## Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Siehe auch *Betriebsratspflichten und -rechte*

Das BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) kennt den Oberbegriff der Beteiligungsrechte des Betriebsrats (BR). Das stärkste Beteiligungsrecht des BR stellt das Recht auf Mitbestimmung dar. Im Wesentlichen unterscheidet der Gesetzgeber die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 und in personellen Angelegenheiten nach § 99 (siehe auch *Betriebsratspflichten und -rechte*).

Will ein Arbeitgeber zu den Themen

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt)

Maßnahmen ergreifen, so muss er vor Durchführung einer solchen Maßnahme den BR um Zustimmung nachfragen. Verweigert der BR seine Zustimmung mit Gründen, so kann der Arbeitgeber die Maßnahme nicht umsetzen. In diesem Fall bleibt zur Entscheidungsfindung nur der Gang *zur Einigungsstelle* (siehe *Einigungsstelle und Arbeitsrecht*).

Beabsichtigt der Arbeitgeber einen neuen Mitarbeiter einzustellen, ordnet er diesen neuen Mitarbeiter einer bestehenden Entgeltordnung zu (Eingruppierung) oder will er eine bestehende Eingruppierung verändern (Umgruppierung) oder einen Mitarbeiter versetzen, so muss er ebenfalls vor Durchführung der Maßnahme den Betriebsrat um Zustimmung nachfragen. Der BR kann seine Zustimmung nur mit Gründen gem. § 99 Abs. 2 BetrVG verweigern. Äußert sich der Betriebsrat nicht innerhalb einer Woche nach Beantragung der Maßnahme durch den Arbeitgeber schriftlich, gilt seine Zustimmung als erteilt.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Der Arbeitgeber kann sich die nicht erteilte Zustimmung nur durch einen Beschluss des Arbeitsgerichts ersetzen lassen. Ohne Zustimmung kann die beabsichtigte Maßnahme nicht umgesetzt werden. Setzt sie der Arbeitgeber dennoch um, kann der BR bei einem Arbeitsgericht beantragen, dass dem Arbeitgeber auferlegt wird, die Maßnahme nicht aufrechtzuerhalten; widrigenfalls kann gegen den Arbeitgeber auf Antrag des BR ein Zwangsgeld verhängt werden (§ 101 BetrVG).

Weitere Mitbestimmungsrechte des BR finden sich:

- in § 91 BetrVG Mitbestimmung bei Änderungen der Arbeitsplätze
  *Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

- in § 94 Mitbestimmung bei Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen
  *(1) Personalfragebögen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*
  *(2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.*

- in § 95 Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien
  *(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*
  *(2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

Mankohaftung

Massenentlassung

Mediation im Arbeitsrecht

Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht

Meinungsfreiheit

Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz

Mindestlohn

Minijob

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Mobbing

Mutterschutz



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


- in § 97 Mitbestimmung bei der Einrichtung und bei Maßnahmen der Berufsausbildung

  *(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.*

  *(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

- in § 98 BetrVG Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

  *(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.*

  *(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.*

  *(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.*

  *(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

  *(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

Mankohaftung

Massenentlassung

Mediation im Arbeitsrecht

Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht

Meinungsfreiheit

Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz

Mindestlohn

Minijob

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Mobbing

Mutterschutz



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.*

*(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.*

- in § 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen

  *(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.*

  *(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.*

  *(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.*

- Einen besonderen Fall der Beteiligung des BR stellt § 102 BetrVG dar. Obwohl die Überschrift *Mitbestimmung bei Kündigungen* lautet, kommt dieses Beteiligungsrecht eher dem Mitwirkungsrecht des BR nah, kann doch der Arbeitgeber auch bei Nichtzustimmung des BR zur Kündigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen.

  Der Arbeitgeber hat vor dem Ausspruch einer Kündigung den BR nach § 102 BetrVG anzuhören. Geht einem Arbeitnehmer die Kündigung ohne Beteiligung des BR zu oder wartet der Arbeitgeber die Frist zur Rückantwort bei einer ordentlichen Kündigung von einer Woche bzw. bei einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung von drei Tagen nicht ab, so ist die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam.

  Bei der Anhörung des BR muss der Arbeitgeber alle Gründe, die er zum Gegenstand der Kündigung machen will, dem BR von sich aus mitteilen. Einer nicht erfolgten Anhörung kommt die nicht ordnungsgemäße Anhörung (es werden nicht alle oder nicht die wahren Kündigungsgründe genannt) in der Rechtsfolge der Unwirksamkeit gleich.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Widerspricht der BR einer beabsichtigen ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Wochenfrist schriftlich mit tragfähigen Gründen (§ 102 Abs. 3 BetrVG), und erhebt der von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht, so entsteht der sog. Weiterbeschäftigungsanspruch: der Arbeitgeber muss den gekündigten Arbeitnehmer auch über den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus so lange weiterbeschäftigen, bis über die Klage rechtskräftig entschieden ist (§ 102 Abs. 5 BetrVG). Diese Weiterbeschäftigung kann der Arbeitgeber nur durch einen gerichtlichen Beschluss in besonderen Fällen verhindern.

(Siehe zur Kündigung auch *Kündigung des Arbeitsverhältnisses* und *Kündigungsschutz*).

## Mobbing

Mobbing am Arbeitsplatz ist gekennzeichnet durch ein andauerndes, systematisches und schikanöses Verhalten von Seiten des Vorgesetzten und/oder von Arbeitskollegen, welches den Zweck verfolgt, das betroffene Opfer zielgerichtet auszugrenzen, zu drangsalieren oder zu diskriminieren. Oftmals verfolgen diese feindseligen Handlungen das Ziel, dass der Gemobbte durch eine Kündigung den Arbeitsplatz verlässt oder aufgrund der psychischen Belastungssituation Fehler begeht, die den Arbeitgeber zu einer Abmahnung oder Kündigung veranlassen. Um von Mobbing sprechen zu können, darf für die vorgenommenen Handlungen kein rechtfertigender Grund bestehen. Eine sachliche, aber harte Kritik an der Arbeitsleistung oder die Zuweisung einer dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterfallenden, für den Arbeitnehmer aber unangenehmen Arbeitsaufgabe stellen keine rechtswidrige Handlung dar.

Die Grenze zwischen Konflikten, die alltäglich vorkommen, psychosozialen Belastungssituationen und Mobbing sind jedoch fließend.

Mobbing lässt sich insbesondere daran erkennen, dass die Angriffe stets eine bestimmte Person oder Gruppe betreffen, die persönliche Ehre dieser Person oder Gruppe angegriffen wird und die Angriffe sowohl zielgerichtet und systematisch als auch regelmäßig und über einen längeren Zeitraum hinweg stattfinden. Dies kann sich z.B. dadurch äußern, dass eine Person oder Gruppe demonstrativ gemieden und isoliert wird, über diese schlecht gesprochen oder Gerüchte verbreitet werden oder die Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung kundgetan wird, wobei in diesem Zusammenhang häufig unliebsame oder der Qualifikation des Betroffenen nicht entsprechende Aufgaben zugewiesen werden oder der Einsatzort verändert wird.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Dem betroffenen Arbeitnehmer stehen unterschiedliche Rechte und Handlungsmöglichkeiten gegenüber dem Täter zur Verfügung. Im Falle einer Beleidigung, üblen Nachrede oder Körperverletzung kann gegen den Täter Strafanzeige gestellt werden. Außerdem kann er auf Unterlassung verklagt werden. Geht das Mobbing vom Arbeitgeber aus, z.B. durch die Zuweisung sinnloser Aufgaben oder solcher, die den arbeitsvertraglichen Pflichten nicht entsprechen, ständig wechseln oder nicht zu bewältigen sind, kann der betroffene Arbeitnehmer im gerichtlichen Eilverfahren durch einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung die Zuweisung von Aufgaben verlangen, die dem Arbeitsvertrag entsprechen. Auch besteht die Möglichkeit, im Wege einer Klage die Rücknahme einer offensichtlich ungerechtfertigten Abmahnung und deren Entfernung aus der Personalakte zu verlangen. Ist für den betroffenen Arbeitnehmer ein weiterer Verbleib im Unternehmen nicht weiter zumutbar, kann er das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos aus wichtigem Grund kündigen. Wurde die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers veranlasst, so ist dieser nach § 628 Abs. 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet, also zur Zahlung des entgangenen Arbeitsentgelts, welches der betroffene Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung und der dabei zu beachtenden Kündigungsfrist von vier Wochen erhalten hätte.

## Mutterschutz

Mutterschutz ist der Schutz, den der Gesetzgeber schwangeren und stillenden Frauen und ihren Kindern gewährleistet. Der Schutz (werdender) Mütter ist im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchV) geregelt. Das Mutterschutzrecht wurde 2017 grundlegend reformiert. Zum 1.Januar 2018 traten weitere Änderungen in Kraft.

Das MuSchG gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sowie für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte.

Damit der Arbeitgeber die Bestimmungen des Mutterschutzes einhalten kann, sollen werdende Mütter diesem ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich die Aufsichtsbehörde von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Diese kann im Zweifelsfall untersuchen, ob eine Gefährdung der werdenden und stillenden Mutter durch den vorhandenen Arbeitsplatz oder die konkreten Arbeitsbedingungen hervorgerufen werden kann und steht auch bei weiteren Unklarheiten oder Fragen zur Verfügung.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**M wie ....**

*Mankohaftung*

*Massenentlassung*

*Mediation im Arbeitsrecht*

*Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Arbeitsrecht*

*Meinungsfreiheit*

*Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*

*Mindestlohn*

*Minijob*

*Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*

*Mobbing*

*Mutterschutz*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Zu den zahlreichen gesetzlichen Schutzvorschriften gehören:

- die Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 ff MuSchG und §§ 4 ff MuSchV
- das Kündigungsverbot gemäß § 9 MuSchG
- Sonderzuwendungen gemäß §§ 11 ff MuSchG

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nur mit ihrer ausdrücklichen Einwilligung, die jederzeit widerrufen werden kann, und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Seit dem 30. Mai 2017 gilt, dass die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen kann, wenn eine Früh- oder Mehrlingsgeburt vorliegt oder in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wurde.

Weiterhin besteht ein Verbot der Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Auch während des Beschäftigungsverbotes entstehen Urlaubsansprüche, die nicht von dem Arbeitgeber gekürzt werden dürfen.

Das Arbeitsverhältnis darf von dem Arbeitgeber während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bis auf wenige Ausnahmen nicht gekündigt werden. Eine ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, soweit

- die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt der Kündigung schwanger gewesen ist
- dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt gewesen ist oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird oder die Mitteilung aufgrund eines Umstandes, den die Arbeitnehmerin nicht zu vertreten hat, nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist unverzüglich nachgeholt wird.

Zudem wurde mit der Gesetzesänderung ab 1. 1. 2018 ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Der Kündigungsschutz greift hingegen nicht ein, wenn die Arbeitnehmerin die Kündigung selbst ausspricht.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**N wie ....**

*Nachtarbeit*

*Nachweisgesetz*

*Nebentätigkeit*

*Nichtraucherschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## N wie …

### Nachtarbeit

Nachtarbeit im Sinne des § 2 Abs. 4 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Die Nachtzeit umfasst gemäß § 2 Abs. 3 ArbZG die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

### Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz (NachwG) verfolgt den Zweck, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit in arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen durch die Aushändigung eines schriftlichen Nachweises über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu schaffen. Deshalb bestimmt § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen muss (siehe *Mindestarbeitsbedingungen und Nachweisgesetz*).

### Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit ist eine Tätigkeit, die der Arbeitnehmer neben seiner hauptberuflichen Tätigkeit ausübt.

Wird in dem Arbeitsvertrag mit dem Hauptarbeitgeber oder in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag keine Regelung über die Ausübung einer Nebentätigkeit getroffen, muss die Nebentätigkeit vom Hauptarbeitgeber nicht genehmigt werden. Ist eine Regelung vorhanden, muss die beabsichtigte Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme dem Hauptarbeitgeber angezeigt werden. Eine Anzeige muss unabhängig von einer Regelung im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag auch dann erfolgen, wenn durch die Ausübung der Nebentätigkeit berechtigte Interessen des Hauptarbeitgebers bedroht werden, z.B. wenn aufgrund der Nebentätigkeit Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz verwirklicht werden, der Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit in einem Kon-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**N wie ....**

*Nachtarbeit*

*Nachweisgesetz*

*Nebentätigkeit*

*Nichtraucherschutz*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

kurrenzbetrieb aufnimmt, die Nebenbeschäftigung dem Zweck des dem Arbeitnehmer gewährten Erholungsurlaubs widerspricht oder zu einer Verzögerung der Genesung eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers führt.

Häufig finden sich in Arbeitsverträgen Bestimmungen zu Nebentätigkeiten, die wegen Verstoßes gegen die grundgesetzlich garantierte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers unwirksam sind. Eine pauschale Formulierung, nach der jegliche Nebenbeschäftigungen für die vertragliche Dauer des Arbeitsverhältnisses unzulässig sind oder verboten werden, ist wegen einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam. Nur bei einem berechtigten Einwand des Hauptarbeitgebers darf eine vorherige Anzeige und/oder Zustimmung angeordnet werden. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst müssen § 3 Abs. 3 TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Diensts) beachten, nach dem Nebentätigkeiten gegen Entgelt von den Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen sind. Der Arbeitgeber kann nach dieser Vorschrift die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebenbeschäftigung geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Übt der Arbeitnehmer unzulässigerweise eine Nebentätigkeit aus, kann der Arbeitgeber gemessen an den konkreten Umständen des Einzelfalls eine Abmahnung oder eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen.

## Nichtraucherschutz

Nach § 5 Abs. 1 ArbStättV (Arbeitsstättenverordnung) hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. § 5 Abs. 1 ArbStättV und § 618 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) vermittelt den Arbeitnehmern ein Recht auf Einhaltung des Nichtraucherschutzes im Betrieb, das gegebenenfalls auch gerichtlich eingeklagt werden kann. Der Betriebsrat besitzt hinsichtlich des Nichtraucherschutzes ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz).

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**O wie ....**

*Opt-out*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## O wie ...

### Opt-out

Mit der Anpassung des ArbZG (Arbeitszeitgesetz) an die Rechtsprechung des EuGH (Europäischen Gerichtshof) zum Bereitschaftsdienst zum 1.1.2004 wurde zugleich die in der Richtlinie 2003/88/EG vorgesehene Möglichkeit der dauerhaften individuellen Arbeitszeitverlängerung über die 48-Stunden-Grenze des § 3 in nationales Recht umgesetzt („Opt-out"). In einem Tarifvertrag oder – bei Delegation des Rechtes durch Tarifvertrag auf die Dienststellen-/Betriebspartner – durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die werktägliche Arbeitszeit dauerhaft ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert wird, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Der Arbeitnehmer muss in die Verlängerung der Arbeitszeit persönlich und schriftlich einwilligen. Er kann die Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten widerrufen. Für den Fall des Widerrufs oder der Zustimmungsverweigerung normiert § 7 Abs. 7 ausdrücklich ein Benachteiligungsverbot für den Arbeitgeber, das aber in der Praxis oftmals ins Leere läuft.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**

*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## P wie ...

### Pause

Nach § 4 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) ist bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Ruhepause von 45 Minuten vorgeschrieben. Die Ruhepausen dürfen in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Der Betriebsrat besitzt hinsichtlich des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz).

### Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht wird grundgesetzlich durch Art. 2 Abs. 1 GG (Grundgesetz) in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG geschützt und gewährt dem Einzelnen einen Anspruch auf Schutz und Achtung der Entfaltung seiner Persönlichkeit. Das allgemeine Persönlichkeit gewährleistet dem Einzelnen den Schutz seiner Privat-, Sozial-, und Intimsphäre, das Recht am eigenen Bild, das Recht am gesprochenen Wort, das Recht der persönlichen Ehre, das Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme sowie ein informationelles Selbstbestimmungsrecht. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht muss in arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen sowohl von dem Arbeitgeber als auch von den einzelnen Arbeitnehmern beachtet werden. Die Beachtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts seiner Arbeitnehmer folgt für den Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht (siehe *Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*). Arbeitgeber und Betriebsrat müssen nach § 75 Abs. 2 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern. Zudem unterfällt das allgemeine Persönlichkeitsrecht als „sonstiges Recht“ dem Schutzbereich des § 823 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und muss deshalb auch von den beschäftigten Arbeitnehmern beachtet werden. Im Falle seiner rechtswidrigen und schuldhaften Verletzung steht dem Verletzten ein Schadensersatz- und/oder Unterlassungsanspruch zu. Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann vorliegen bei:

- heimlicher Überwachung des Arbeitnehmers durch einen Detektiv

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**

*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- heimlicher Videoüberwachung
- heimlicher Überwachung der Privatnutzung des Dienstcomputers mittels eines Keyloggers
- heimlichen Fotografieren in einer intimen Situation (Toilettengang)

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers wird im Arbeitsverhältnis allerdings nicht ohne Schranken gewährleistet. „Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers können durch Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Bei einer Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den Interessen des Arbeitgebers ist somit durch eine Güterabwägung im Einzelfall zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient“. Es kommt somit stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an.

## Personalakte

Eine Personalakte ist die aktenmäßige Sammlung von Informationen über den Arbeitnehmer. In der Personalakte werden regelmäßig Bewerbungsschreiben, Personalbogen, der Arbeitsvertrag, Zeugnisse oder Abmahnungen aufbewahrt. Der Arbeitnehmer hat gemäß § 83 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen, das über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren hat, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte müssen dieser auf sein Verlangen beigefügt werden.

Im Zuge der Digitalisierung ergeben sich im Zusammenhang mit der elektronischen Personalakte vor allem datenschutzrechtliche Probleme (siehe *Datenschutz im Betrieb*).

## Pfändung

Der Lohn des Arbeitnehmers kann bis zu einer gewissen Pfändungsgrenze von seinen Gläubigern gepfändet werden. Ein Gläubiger, der einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss besitzt, hat die Möglichkeit, auf seinen Antrag das Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers durch das zuständige Gericht pfänden und an sich überweisen zu lassen. Bei der Pfändung von Arbeitseinkommen

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**

*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*

müssen die Pfändungsgrenzen der §§ 850 ff ZPO (Zivilprozessordnung) beachtet werden. In § 850 a ZPO wird geregelt, bis zu welcher Höhe das Arbeitseinkommen unpfändbar ist. Aufgrund des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses muss sich der Arbeitgeber jeder Verfügung an den Arbeitnehmer in Höhe der gepfändeten Forderung enthalten. Er darf mithin nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses nicht mehr die gesamte Entgeltforderung an den Arbeitnehmer leisten, sondern muss den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens an den Gläubiger des Arbeitnehmers zahlen. Pfändungsfreigrenzen sind in § 850 c ZPO geregelt.

Zu dem pfändbaren Arbeitseinkommen nach § 850 Abs. 1 ZPO gehören:

- Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten
- Arbeits- und Dienstlöhne, z.B. Altersentgelt für Altersteilzeit-Arbeit und Trinkgelder
- Ruhegelder und ähnliche nach dem einstweiligen oder dauernden Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis gewährte fortlaufende Einkünfte
- Hinterbliebenenbezüge
- sonstige Vergütungen für Dienstleistungen aller Art, die die Erwerbstätigkeit des Schuldners vollständig oder zu einem wesentlichen Teil in Anspruch nehmen
- Abfindungen

Kein Arbeitseinkommen sind z.B. das Saison-, Kurzarbeiter-, Winter- und Kindergeld.

Unpfändbar sind unter den Voraussetzungen des § 54 Abs. 3 SGB I (Sozialgesetzbuch):

- Ansprüche auf Eltern- und Betreuungsgeld
- Mutterschaftsgeld
- Wohngeld
- Geldleistungen, die als Ausgleich für einen durch einen Körper- oder Gesundheitsschaden bedingten Mehraufwand bestimmt sind

Der Anspruch auf eine Sachleistung, also eine Leistung, die nicht in Geld zu vergüten ist, wird nach den §§ 846, 847 ZPO gepfändet.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**

*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Pflegezeit

Pflegezeit wird denjenigen Beschäftigten gestattet, die für eine zeitlich begrenzte Dauer die Pflege ihrer Angehörigen übernehmen.

Regelungen hinsichtlich der Pflegezeit finden sich im Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Das PflegeZG soll es Beschäftigten ermöglichen, pflegebedürftige nahe Angehörige in ihrer häuslichen Umgebung zu pflegen, ohne dadurch ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen. Im PflegeZG werden zwei verschiedene Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit vorgesehen. Nach § 2 ArbZG kann der Beschäftigte bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines nahen Angehörigen bis zu einer Dauer von zehn Arbeitstagen („kurzzeitige Arbeitsverhinderung“) von der Arbeit freigestellt werden. Die §§ 3 und 4 ArbZG (Arbeitsschutzgesetz) bestimmen, dass Beschäftigte vollständig oder teilweise bis zu einer Dauer von längstens 6 Monaten zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung („Pflegezeit“) freigestellt werden können.

Der Unterschied besteht im Wesentlichen darin, dass bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine plötzlich eingetretene kurzfristige Pflegenotsituation besteht, die der Beschäftigte nicht vorausplanen konnte und deshalb der Arbeit ohne vorherige Ankündigung fernbleiben darf, wenn er den Arbeitgeber unverzüglich über die eingetretene Pflegenotlage informiert und ihm die voraussichtliche Dauer seiner Abwesenheit mitteilt. Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht hingegen nur in Fällen, in denen neben dem betroffenen Beschäftigten noch mindestens 15 weitere Beschäftigte im Betrieb vorhanden sind. Für die Dauer der Pflegezeit erhält der Beschäftigte keinen Lohn. Es steht dem Beschäftigten aber frei, seine Arbeitszeit zu verringern, um einen Teil des Lohnes zu erhalten. Der Beschäftigte muss seinem Arbeitgeber spätestens 10 Tage vor Beginn der geplanten Pflegezeit schriftlich ankündigen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er von der Arbeit freigestellt werden möchte. Außerdem muss der Beschäftigte die Pflegebedürftigkeit seines nahen Angehörigen der Pflegekasse oder dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung nachweisen.

Neben Arbeitnehmern sind auch Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen berechtigt, eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder eine Pflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Zu den nahen Angehörigen im Sinne des PflegeZG gehören:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern und Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**

*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
- Kinder, Adoptivkinder und Pflegekinder
- Kinder, Adoptivkinder und Pflegekinder des Ehegatten oder des Lebenspartners
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder

Pflegebedürftig sind Personen, die einer der drei Pflegestufen zugeordnet werden können oder die Voraussetzungen einer Pflegestufe voraussichtlich erfüllen.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis mit dem Beschäftigten nach § 5 Abs. 1 PflegeZG von der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit höchstens zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn und bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Freistellung nicht kündigen. Der Beschäftigte genießt in diesen Fällen einen Sonderkündigungsschutz. Nur in besonderen Fällen kann die trotzdem erfolgte Kündigung von der zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Für den Arbeitgeber besteht für die Dauer der Pflegezeit die Möglichkeit, für den ausgefallenen Beschäftigten eine Ersatzkraft durch den Abschluss eines zeitlich oder sachlich befristeten Vertrags nach dem TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) abzuschließen. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeitfreistellung stellt nach § 6 Abs. 1 S. 1 PflegeZG einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses dar.

## Praktikanten und Mindestlohngesetz

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG gelten Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG, es sei denn, dass sie

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**

*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III (Sozialgesetzbuch) oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG (Berufsbildungsgesetz) teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist nach § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

## Probearbeitsverhältnis

Ein Probearbeitsverhältnis liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis zur Erprobung der Eignung des Arbeitnehmers abgeschlossen wurde und mit dem Ablauf einer bestimmten Zeit endet. Davon zu unterscheiden sind Klauseln in Arbeitsverträgen, nach denen regelmäßig die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit vereinbart werden. In diesen Fällen handelt es sich um ein gewöhnliches Arbeitsverhältnis, bei dem die Probezeit lediglich vorgeschaltet ist. Das Probearbeitsverhältnis endet automatisch mit Fristablauf. Der Arbeitnehmer kann gegen diese Beendigung nur dann vorgehen, wenn die Befristung des Arbeitsverhältnisses als solche unwirksam war. Aus Ausgleich eines fehlenden Kündigungsschutzes unterliegt das Probearbeitsverhältnis nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn diese einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart wird, § 15 Abs. 3 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz). Ein Arbeitsverhältnis mit einer vereinbarten vorgeschalteten Probezeit kann ordentlich unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden, § 622 Abs. 3 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Die Frist gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen und höchstens für die Dauer von sechs Monaten. Die Probezeit in Berufsausbildungsverhältnissen muss mindestens einen Monat und darf längstens vier Monate betragen.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**P wie ....**


*Pause*

*Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis*

*Personalakte*

*Pfändung*

*Pflegezeit*

*Praktikanten und Mindestlohngesetz*

*Probearbeitsverhältnis*

*Prokurist*

*Provision*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Prokurist

Ein Prokurist ist eine Person, der Prokura erteilt worden ist. Unter Prokura versteht man eine Vollmacht mit gesetzlich festgelegtem Umfang. Die Prokura kann gemäß § 48 Abs. 1 HGB (Handelsgesetzbuch) nur von dem Inhaber des Handelsgeschäfts oder seinem gesetzlichen Vertreter und nur mittels ausdrücklicher Erklärung erteilt werden. Die Prokura ermächtigt nach § 49 HGB zu allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Handelsgewerbes mit sich bringt. Zur Veräußerung und Belastung von Grundstücken ist der Prokurist nur ermächtigt, wenn ihm diese Befugnis besonders erteilt ist. Eine Beschränkung des Umfanges der Prokura ist Dritten gegenüber unwirksam, § 50 Abs. 1 HGB.

## Provision

Eine Provision ist eine Gewinnbeteiligung an geschäftlichen Aufträgen, deren Abschluss oder Vermittlung auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers zurückgeführt werden kann. Eine Provision wird somit erfolgsabhängig gezahlt. In der Regel erfolgt die Vergütung eines Handelsvertreters durch die Zahlung einer Provision. Handelsvertreter ist nach § 84 Abs. 1 HGB (Handelsgesetzbuch), wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Im Gegensatz zu Handelsvertretern unterliegen Arbeitnehmer dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers und können ihre Tätigkeit und ihre Arbeitszeit regelmäßig nicht frei gestalten. Die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen über den Anspruch auf Provision sind in den §§ 87 bis 87 c HGB geregelt.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**R wie ....**


*Rechtsanwalt und Betriebsrat*
*Restmandat des Betriebsrates*
*Rückzahlungsvereinbarungen*
*Rufbereitschaft*
*Ruhendes Arbeitsverhältnis*
*Ruhepausen*
*Ruhezeiten*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## R wie ...

### Rechtsanwalt und Betriebsrat

Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Von diesen Kosten werden nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) auch die Honorarkosten eines Rechtsanwalts erfasst, den der Betriebsrat in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zur Durchsetzung oder Ausübung eines Mitbestimmungsrechts, das er für sich in Anspruch nimmt, beauftragt, und dessen Heranziehung der Betriebsrat für erforderlich halten durfte. Der Betriebsrat darf also zur interessengerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben einen Rechtsanwalt beauftragen, muss aber gleichzeitig die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen. Die Kosten eines Rechtsanwalts, die nicht erforderlich waren, muss der Arbeitgeber deshalb nicht tragen. Die Entscheidung, einen Rechtsanwalt heranzuziehen, um die Rechte des Betriebsrats und seiner Mitglieder zu verfolgen und zu verteidigen, erfordert für jede Instanz des gerichtlichen Verfahrens einen gesonderten Beschlusses des Betriebsrats. Wurde durch das Gericht der ersten Instanz bereits entschieden, dass ein durchsetzbares Recht des Betriebsrats nicht vorliegt, muss ein verständiger Betriebsrat erneut darüber beraten und entscheiden, ob das Verfahren trotz der negativen Entscheidung fortgeführt werden soll oder nicht und darüber einen Beschluss fassen. „Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen Rechtsverfolgung des Betriebsrats. Offensichtlich aussichtslos ist die Rechtsverfolgung, wenn die Rechtslage unzweifelhaft ist und das eingeleitete Beschlussverfahren zu einem Unterliegen des Betriebsrats führen muss. Mutwilligkeit kann vorliegen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird. Der Betriebsrat darf bei der Wahl der Rechtsdurchsetzung unter mehreren gleich geeigneten Möglichkeiten nur die für den Arbeitgeber kostengünstigere Lösung für erforderlich halten“ (BAG 29. Juli 2009 - 7 ABR 95/07).

### Restmandat des Betriebsrates


Siehe auch *Übergangsmandat des Betriebsrates*


Das Restmandat des Betriebsrats ist in § 21 b BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) geregelt. Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**R wie ....**

*Rechtsanwalt und Betriebsrat*
*Restmandat des Betriebsrates*
*Rückzahlungsvereinbarungen*
*Rufbereitschaft*
*Ruhendes Arbeitsverhältnis*
*Ruhepausen*
*Ruhezeiten*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Rückzahlungsvereinbarungen

Eine Rückzahlungsvereinbarung ist eine vertragliche Vereinbarung, die den Arbeitnehmer dazu verpflichtet, bestimmte finanzielle Leistungen, die der Arbeitgeber bereits erbracht hat, an diesen zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr fortbesteht oder gekündigt wurde. Rückzahlungsklauseln werden häufig dann vereinbart, wenn der Arbeitgeber eine Fortbildung des Arbeitnehmers finanziert. Die Kosten sollen dann in gesamter oder anteiliger Höhe für den Fall zurückgezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer die Fortbildung vorzeitig abbricht und/oder sein Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Fortbildung und vor dem Ablauf einer vereinbarten zeitlichen Dauer, die in der Rückzahlungsklausel festgelegt wird, beendet. Nicht zulässig ist hingegen die Rückforderung von Berufsausbildungskosten. Auch Gratifikationen bilden häufig den Gegenstand einer Rückzahlungsklausel (siehe *Gratifikationen*). Die Rückzahlungsklauseln werden vielfach vom Arbeitgeber einseitig für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und dem Arbeitnehmer bei Abschluss des Vertrages einseitig zur Annahme gestellt. Sie stellen damit Allgemeine Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers dar. Allgemeine Geschäftsbedingungen unterliegen bestimmten gesetzlichen Vorschriften, die der Arbeitgeber beachten muss. Eine Rückzahlungsklausel darf deshalb im Vertrag nicht an versteckter Stelle überraschend auftauchen, muss eindeutig und verständlich formuliert werden und darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen.

## Rufbereitschaft

Siehe auch *Arbeitsbereitschaft*

Rufbereitschaft wird geleistet, wenn sich der Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bereithalten muss, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können. Der Arbeitnehmer muss bei Leistung von Rufbereitschaft für den Arbeitgeber erreichbar sein, z.B. per Telefon oder Piepser. Er kann seinen Aufenthaltsort beliebig auswählen, muss aber in der Lage sein, jederzeit innerhalb einer bestimmten Zeitspanne die Arbeit aufnehmen zu können. Regelungen zur Vergütung der Rufbereitschaft und deren Höhe sind in der Regel in den Arbeitsverträgen oder einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag enthalten. Die zeitliche Dauer der Rufbereitschaft wird nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gewertet. Als Arbeitszeit wird nur die Zeit angesehen, die der Arbeitnehmer aufgrund und während der Rufbereitschaft mit der

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Leistung seiner Arbeit tatsächlich erbringt. Die Zeiten der Rufbereitschaft müssen im Rahmen der Ruhezeiten nach § 5 Abs. 3 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) berücksichtigt und gegebenenfalls zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

## Ruhendes Arbeitsverhältnis

Ein ruhendes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn die gegenseitigen arbeitsvertraglichen Hauptpflichten für eine gewisse zeitliche Dauer ausgesetzt (suspendiert) werden. Die vertraglichen Nebenpflichten bleiben davon unberührt und deshalb auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bestehen. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer beispielsweise auch weiterhin zur Verschwiegenheit und Treue verpflichtet bleibt. Die Suspendierung kann einseitig durch eine Vertragspartei, durch vertragliche Vereinbarung zwischen beiden Parteien (z.B. die Vereinbarung eines Urlaubsjahres) oder aufgrund Gesetzes (z. B. bei Elternzeit) erfolgen. Ist die zeitliche Dauer oder der Grund des Ruhens beendet, lebt das Arbeitsverhältnis unverändert wieder auf. Die Zeiten des Ruhens, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt, werden als Beschäftigungszeit anerkannt. Maßgeblich ist insoweit allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses. Sofern keine gesetzliche Regelung besteht, wie etwa in § 17 Abs. 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) bei Elternzeit, entsteht u.a. auch der Anspruch auf Jahresurlaub bzw. z. B. bei der Gewährung von Sonderzahlungen (siehe auch *Gratifikationen*) bedarf es zur Anrechnung von Fehlzeiten (z. B. Krankheit) einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

## Ruhepausen

Nach § 4 ArbeitsZG (Arbeitszeitgesetz) muss die tägliche Arbeit durch im Voraus festgelegte Pausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden und in Höhe von 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden unterbrochen werden. Die Pausenzeiten können in Pausen von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Damit besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Pause erst, wenn die tägliche Arbeitszeit die Marke von sechs Stunden übersteigt, da § 4 klar regelt, dass eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden hintereinander ohne Pause gesetzlich untersagt ist.

*Weitergehende Pausenregelung enthält § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz für Jugendliche:*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



Impressum


*(1) Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen*

*1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,*
*2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.*
*Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.*

*(2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.*

*(3) Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.*

## Ruhezeiten

Nach § 5 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) beträgt die tägliche Ruhezeit mindestens elf Stunden. Mit Ruhezeit ist die Zeit gemeint, die zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen liegt. Das Gesetz lässt für bestimmte Bereiche wie z.B. Krankenhäuser die Verkürzung auf 10 Stunden zu, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Des Weiteren gelten für Krankenhäuser weitergehende Ausnahmen. So können Bereitschaftszeiten auf die Ruhezeit angerechnet werden. Noch unübersichtlicher wird die Regelungslage dadurch, dass § 7 ArbZG auch in Bezug auf die Ruhezeiten Abweichungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zulässt.

Noch weitreichendere Einschränkungen zu den Vorschriften des ArbZG, insbesondere zur täglichen Arbeitszeit und zur Ruhezeit, lässt die „Opt-out"-Regelung zu (siehe dort).

Nach § 13 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz) beträgt die Ruhezeit für Jugendliche mindestens 12 Stunden.

Nach § 14 JArbSchG dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr arbeiten. Ausnahmen lässt das Gesetz z.B. für das Gaststättengewerbe, die Landwirtschaft, Bäckereien und Konditoren zu.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**


*Sachverständiger des Betriebsrates*

*Saisonarbeit*

*Scheinselbständigkeit*

*Schwangerschaft und Diskriminierung*

*Schwerbehindertenvertretung*

*Sonn- und Feiertagsruhe*

*Sozialeinrichtungen*

*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*

*Sozialplan*

*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*

*Stellenprofil und Bewerberprofil*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## S wie ...

### Sachverständiger des Betriebsrates

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) kann der *Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist*.

Mithin sind bei der Beauftragung von Sachverständigen wie etwa Fachanwälte für Arbeitsrecht durch den Betriebsrat folgende Punkte zu beachten:

- Das konkrete Thema gehört zum Pflichtenkatalog des Betriebsrates.
- Der Betriebsrat kann das Thema nicht mit eigenem Wissen und auch nicht mit dem Sachverstand im Betrieb klären.
- Der Betriebsrat fasst einen ordnungsgemäßen Beschluss zur Bestellung eines konkreten Sachverständigen und zu einem konkreten Thema.
- Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber den entsprechenden Beschluss mit und bittet (fordert) diesen zur Kostenübernahme auf.

Erst danach kann der Sachverständige durch den Betriebsrat beauftragt werden.

### Saisonarbeit

Eine nur für die Saisonarbeit eingestellte Aushilfe ist versicherungs- und beitragsfrei in einer kurzfristigen Beschäftigung, wenn der Einsatz bei einer Arbeitswoche von mindestens 5 Tagen maximal 2 Monate dauert. Wenn die Aushilfe weniger als 5 Tage in der Woche arbeitet, kann der Zeitraum der Beschäftigung auch länger sein - vorausgesetzt 50 Arbeitstage werden nicht überschritten. Die Meldung erfolgt dann bei der Minijob-Zentrale (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV – Sozialgesetzbuch)).

Arbeitsrechtlich sind Saisonarbeitnehmer befristet beschäftigte Arbeitnehmer, oft kombiniert mit Teilzeitvereinbarung, und damit Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten. Kurzfristig Beschäftigte haben somit bei unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für maximal 42 Tage. Allerdings ist zu beachten, dass dieser Anspruch erst nach den ersten 4 Wochen (28 Tagen) der Beschäftigung besteht. Urlaubsrechtlich werden

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


kurzfristig Beschäftigte, obwohl auch sie dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unterfallen, regelmäßig die 6-monatige Wartezeit nicht erfüllen. Ihnen steht jedoch ein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1b BUrlG zu.

## Scheinselbständigkeit

Scheinselbständigkeit liegt vor, wenn jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nichtselbständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet. Dies hat zur Konsequenz, dass Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu zahlen sind. Eine Definitionsgrundlage bietet einmal § 7 Abs. 1 SGB IV (Sozialgesetzbuch)

*Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers*

In Verbindung mit der Definition des Anweisungsrechts (siehe dort) des Arbeitgebers aus § 106 GeWO (Gewerbeordnung)

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

Im Ergebnis bedeutet dies, dass keine Selbständigkeit, wie in § 84 HGB (Handelsgesetzbuch) für den Handelsvertreter formuliert, sondern Scheinselbständigkeit und damit Arbeitnehmereigenschaft gegeben ist, je mehr der Auftraggeber (= Arbeitgeber) die Umsetzung der vertraglich geschuldeten Leistung durch den Auftragnehmer (= Arbeitnehmer) einseitig bestimmen kann.

Nach § 7a SGB IV (Sozialgesetzbuch) können die beiden Vertragsparteien schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Dieses Verfahren ist vor allem vor dem Hintergrund der Verjährungsregelung in § 25 Abs. 1 SGB IV und der dadurch gegebene Möglichkeit, die Beiträge nachentrichten zu müssen von Bedeutung:

*Ansprüche auf Beiträge verjähren in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren in dreißig Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind.*

## Schwangerschaft und Diskriminierung

(siehe auch *Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*).

Aus dem Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts nach § 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) folgt mittelbar auch ein Verbot, Arbeitnehmerinnen wegen einer bestehenden Schwangerschaft im Arbeitsleben zu benachteiligen. Dieses Benachteiligungsverbot gilt grundsätzlich vom Beginn der Bewerbung an und durchzieht das gesamte Arbeitsleben.

Nach der Entscheidung im Falle Dekker, in der der EuGH (Europäische Gerichtshof) feststellte, dass die Versagung einer Einstellung ausschließlich wegen des Bestehens einer Schwangerschaft naturgemäß nur Frauen betreffen kann, demnach geschlechterspezifisch sei und somit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt, urteilte das BAG (Bundesarbeitsgericht) erstmals und unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung, dass schon die Frage nach der Schwangerschaft vor Einstellung einer Arbeitnehmerin in der Regel eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts enthalte und damit gegen das Diskriminierungsverbot von § 611a BGB (aufgehoben) verstoßen würde. Dies sei unabhängig davon, ob sich nur Frauen oder auch Männer um den Arbeitsplatz bewerben.

Auf die besonderen Schutzvorschriften im Mutterschutzgesetz wird verwiesen (siehe *Mutterschutz*).

## Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, können eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden, denen die Aufgabe zukommt, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle und allgemein deren besondere Interessenvertretung im Betrieb oder Dienstelle wahrzunehmen.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**

*Sachverständiger des Betriebsrates*

*Saisonarbeit*

*Scheinselbständigkeit*

*Schwangerschaft und Diskriminierung*

*Schwerbehindertenvertretung*

*Sonn- und Feiertagsruhe*

*Sozialeinrichtungen*

*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*

*Sozialplan*

*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*

*Stellenprofil und Bewerberprofil*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Nach § 178 Abs. 1 SGB IX (Sozialgesetzbuch) zählen dazu insbesondere, dass die Schwerbehindertenvertretung

1. *darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden*
2. *Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt*
3. *Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.*

*Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.*

Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung unabhängig von den Interessenvertretungen durch andere Organe wie Betriebsrat oder Personalrat in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend anhören.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personalrats etc. und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personalrats etc.  als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**

*Sachverständiger des Betriebsrates*

*Saisonarbeit*

*Scheinselbständigkeit*

*Schwangerschaft und Diskriminierung*

*Schwerbehindertenvertretung*

*Sonn- und Feiertagsruhe*

*Sozialeinrichtungen*

*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*

*Sozialplan*

*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*

*Stellenprofil und Bewerberprofil*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Die Schwerbehindertenvertretung wird des Weiteren zu Besprechungen nach § 74 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechts zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 zu § 178 SGB IX genannten Vertretungen hinzugezogen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Dabei finden die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung (siehe *Betriebsversammlung*).

Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören (also auch nicht schwerbehinderte Menschen).

Für weitere Fragen steht Ihnen das Beratungsteam der Arbeitskammer des Saarlandes zur Verfügung.

## Sonn- und Feiertagsruhe

Nach § 9 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) gilt in Deutschland an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. Allerdings stellt sich dieses Verbot beim Lesen des § 10 ArbZG als „löchrige Hülle“ dar. In dieser Vorschrift ist eine Reihe von Ausnahmen von diesem Verbot für bestimmte Branchen gesetzlich ebenso geregelt, wie es nach § 12 ArbZG weiterhin möglich ist, durch Tarifverträge oder durch Betriebsvereinbarungen von den gesetzlichen Grundsätzen abzuweichen. Eine besondere Bedeutung kommt dabei auch § 13 ArbZG zu, wonach auf Antrag eines Betriebs und nach erfolgter Genehmigung durch die zuständige Landesbehörde ebenfalls das Verbot ausgehebelt wird.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Gilt das Verbot des § 9 ArbZG nicht, so bestimmt § 11 ArbZG, dass mindestens 15 Sonntage im Kalenderjahr frei bleiben müssen, und dass bei erlaubter Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen ein Ersatzruhetag gewährt werden muss, der bei Sonntagsarbeit innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen und bei Feiertagsbeschäftigung an einem Werktag innerhalb von acht Wochen zu gewähren ist. Aus diesem Wortlaut hat das BAG eine Rechtsprechung entwickelt, wonach jeder geplante freie Tag nach der Sonn- oder Feiertagsbeschäftigung den gesetzlichen Anspruch auf einen Ersatzruhetag erfüllt!

Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die verschiedenen Ländergesetze zum Ladenschluss. Im Saarland dürfen Verkaufsstellen an jährlich höchstens vier Sonn- und Feiertagen geöffnet sein. Ein besonderer Anlass, also Messen, Märkte oder ähnliche Veranstaltungen – muss, anders als beim Eventtag, nicht vorliegen. Die Öffnungszeit darf fünf zusammenhängende Stunden nicht überschreiten, muss spätestens um 18 Uhr enden und soll außerhalb der Zeit des Hauptgottesdienstes liegen. Die Tage und der Zeitraum werden von den Verkaufsstelleninhabern festgelegt und spätestens 14 Tage vorher bei der zuständigen Ortspolizeibehörde angezeigt.

Der 1. Januar, der 1. Mai, der Oster- und Pfingstsonntag, der Volkstrauertag, der Totensonntag, der Karfreitag sowie alle Sonn- und Feiertage im Dezember außer dem 1. Adventssonntag dürfen nicht als verkaufsoffene Sonn- und Feiertage in Anspruch genommen werden.

Von einem Eventtag spricht der Saarländische Gesetzgeber, wenn an einem Werktag (Montag bis Samstag) Verkaufsstellen von 6 bis 24 Uhr geöffnet bleiben. Voraussetzung ist, dass diese aus Anlass von besonderen Ereignissen und nach erfolgter Festsetzung durch die Ortspolizeibehörde durchgeführt werden.

## Sozialeinrichtungen

Sie spielen in der heutigen auf Rendite ausgerichteten Unternehmenspolitik kaum noch eine Rolle. Dennoch bestimmt § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz), dass *Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist,* der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen.

Eine Sozialeinrichtung liegt vor, wenn der Arbeitgeber oder Unternehmer über ein vom übrigen Betriebsvermögen abgrenzbares zweckgebundenes Sondervermögen Leistungen gegenüber den Arbeitnehmern erbringt, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (BAG v. 15.9.1987 - 1 ABR 31/86). Der Begriff der Einrichtung erfordert fer-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**

*Sachverständiger des Betriebsrates*
*Saisonarbeit*
*Scheinselbständigkeit*
*Schwangerschaft und Diskriminierung*
*Schwerbehindertenvertretung*
*Sonn- und Feiertagsruhe*
*Sozialeinrichtungen*
*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*
*Sozialplan*
*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*
*Stellenprofil und Bewerberprofil*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

ner, dass es nicht nur um die Gewährung in einem Einzelfall gehen kann. Den Arbeitnehmern und gegebenenfalls deren Familienangehörigen sollen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zum Betrieb, Unternehmen oder Konzern über das unmittelbare Arbeitsentgelt hinaus zusätzliche Vorteile gewährt werden, um deren soziale Lage zu verbessern. Soziale Leistungen des Arbeitgebers in Form einer Sozialeinrichtung sind nicht unmittelbar leistungsbezogen, stellen also keine Gegenleistung für die unmittelbar geschuldete Arbeitsleistung dar. Als Sozialeinrichtungen zählen z. B. Werkskantinen, Sporteinrichtungen des Betriebs, Pensions- und Unterstützungskassen, Verkaufsstellen oder Automaten zum Verkauf verbilligter Ware, Erholungsheime, Betriebskindergärten, Werkbüchereien, Parkflächen, Werkbusdienste.

## Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis

In Zeiten der teilweise zügellosen Verbreitung von Meinungen via moderner Kommunikationsmittel wie etwa *Facebook* oder *Twitter* stellt sich die klassische Frage im Arbeitsrecht, wo die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeitsleben sich auflösen. Wie immer gilt auch in diesem Zusammenhang der Grundsatz, dass Arbeitnehmer in ihrer Freizeit tun dürfen, was sie wollen, ohne arbeitsrechtliche Sanktionen fürchten zu müssen. Etwas anderes gilt im Ergebnis allerdings dann, wenn das private Verhalten sich auch auf das Arbeitsverhältnis auswirkt, weil die Interessen des Arbeitgebers unzumutbar beeinträchtigt werden. Der Schulbeispielsfall ist der der Kassiererin im Supermarkt, die privat wegen Betrugs verurteilt wird. Hier wirkt sich die Unzuverlässigkeit im Umgang mit fremdem Eigentum im Privatleben auch auf die Frage aus, ob ein Arbeitgeber darauf vertrauen kann, dass seine Mitarbeiterin in ihrem Tätigkeitsbereich ordnungsgemäß mit fremden Eigentum umgehen wird.

Die Entscheidung, wann eine Äußerung im Netz beispielsweise eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann, mag in Anbetracht divergierender Urteile zufällig wirken. Zuletzt haben das Arbeitsgericht Mannheim (Urteil vom 19. Februar 2016 – 6 Ca 190/15) und das Arbeitsgericht Herne (Urteil vom 22. März 2016 – 5 Ca 2806/15) in ähnlich gelagerten Fällen unterschiedliche Entscheidungen im Hinblick auf die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweisen ordentlichen Kündigung getroffen.

Entscheidend sind in diesem Zusammenhang zwei Fragestellungen:

- Wo findet das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung seine rechtlichen Grenzen?

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Unter welchen Voraussetzungen kann ein privates Verhalten des Arbeitnehmers außerhalb der Arbeitszeit, eine arbeitsrechtliche Sanktion nach sich ziehen?

Ob ein anstößiges Posting auf Facebook jedoch eine Meinung darstellt (und damit dem Schutzbereich der Meinungsfreiheit unterfällt oder nicht), ist stets im Einzelfall zu prüfen. Grundsätzlich geschützt sind „durch Elemente der Stellungnahme und des Dafürhaltens gekennzeichnete Äußerungen“ (Betriebsverfassungsgesetz), darüber hinaus wahre Tatsachenbehauptungen. Nicht geschützt sind hingegen unwahre Tatsachenbehauptungen, Herabwürdigungen, Beleidigungen und Schmähkritik.

Des Weiteren findet das Recht zur Ausübung der Meinungsfreiheit seine Grenzen dort, wo die Rechte anderer betroffen sind. Das schließt insbesondere die Rechte anderer Menschen (insb. Menschenwürde) sowie auch die Rechte des Arbeitgebers mit ein, die sich aus der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht ergeben. In den vorbenannten Entscheidungen gingen die Gerichte jeweils davon aus, dass die Äußerungen „im Netz“ geeignet waren, diese Rechte zu verletzen.

Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verpflichtet den Arbeitnehmer dazu, seine Arbeit so zu erledigen und die Interessen des Arbeitgebers so zu berücksichtigen, wie dies auf Grund der Umstände von ihm erwartet werden kann (BAG, Urteil vom 18. Dezember 2014 – 2 AZR 265/14). Darunter zählt auch die Pflicht, außerhalb der eigentlichen Arbeitstätigkeit solche Handlungen zu unterlassen, die den Ruf des Vertragspartners schädigen können. Eine Rufschädigung des Arbeitgebers kann insbesondere dann hervorgerufen werden, wenn das private Verhalten des Mitarbeiters auf den Arbeitgeber „abfärben“ kann. Dies kann bei Äußerungen im öffentlichen Raum, etwa öffentlich bei Facebook, insbesondere dann der Fall sein, wenn der Mitarbeiter in seinem Profil angegeben hat, bei welchem Arbeitgeber er beschäftigt ist.

So lag es auch in beiden zitierten Entscheidungen. Jeder Facebook-User, der das Profil des jeweiligen Mitarbeiters öffnete, sah in den Informationen, bei welchem Arbeitgeber dieser beschäftigt war. Die jeweiligen Arbeitgeber konnten mit den Kommentaren ihrer Mitarbeiter mithin unmittelbar in Verbindung gebracht werden. Der Ruf des Arbeitgebers war durch diese Postings beschädigt, jedenfalls aber gefährdet.

Angesichts unterschiedlicher Urteile zu diesem Thema empfiehlt es sich als Nutzer moderner sozialer Medien an einen althergebrachten Spruch zu erinnern: *Reden ist Silber, Schweigen ist Gold!*

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**

*Sachverständiger des Betriebsrates*

*Saisonarbeit*

*Scheinselbständigkeit*

*Schwangerschaft und Diskriminierung*

*Schwerbehindertenvertretung*

*Sonn- und Feiertagsruhe*

*Sozialeinrichtungen*

*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*

*Sozialplan*

*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*

*Stellenprofil und Bewerberprofil*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Sozialplan

Vorstufe eines Sozialplans im Sinne der §§ 112, 112a BetrVG ist der Interessenausgleich nach § 111 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz - siehe auch *Betriebsänderung*). Während es beim Interessenausgleich darum geht, ob, wann und in welcher Weise die unternehmerische Entscheidung einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) durchgeführt wird, setzen Verhandlungen zum Sozialplan voraus, dass die Betriebsänderung bereits eine beschlossene Sache und nunmehr darüber zu entscheiden ist, wie die dadurch verursachten wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder wenigstens zu mildern sind (§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Im Unterschied zum Interessenausgleich ist im Falle einer Betriebsänderung die Aufstellung eines Sozialplans erzwingbar. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Interessenausgleich vorher zustande gekommen ist oder der Unternehmer das Verfahren zur Verhandlung über einen Interessenausgleich zumindest versucht hat. Dies gilt auch für Betriebsänderungen in Tendenzbetrieben, obwohl in diesen Fällen ein Interessenausgleich nicht vorgesehen ist (§ 118 Abs. 1 BetrVG). Die Vorschriften über Interessenausgleich, Sozialplan und Nachteilsausgleich bei Betriebsänderungen sind auch im Falle der Insolvenz des Unternehmens anzuwenden (BAG 22.7.2003 - 1 AZR 541/02). Die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan können miteinander verbunden werden. Besteht ein Interessenausgleich, ist dieser Grundlage der Sozialplanverhandlungen.

Besteht die Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, ist ein Sozialplan nur erzwingbar, wenn in Betrieben mit einer Belegschaft

- mit weniger als 60 Arbeitnehmern 20 % der Arbeitnehmer, mindestens jedoch 6 Arbeitnehmer
- von 60 bis 249 Arbeitnehmer 20 % der Arbeitnehmer, mindestens jedoch 37 Arbeitnehmer
- von 250 bis 499 Arbeitnehmer 15 % der Arbeitnehmer, mindestens jedoch 60 Arbeitnehmer
- von mindestens 500 Arbeitnehmer 10 % der Arbeitnehmer, mindestens jedoch 60 Arbeitnehmer

aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen (§ 112a Abs. 1 BetrVG). Bei der Feststellung der Anzahl der aus betriebsbedingten Gründen ausscheidenden Arbeitnehmer sind nicht nur betriebsbedingte Kündigungen, sondern auch vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge sowie Kündigungen durch Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Arbeitgebers zustande gekommen sind, zu berücksichtigen (BAG v. 23.8.1988 - 1 AZR 276/87). Ein Sozialplan ist auch nicht erzwingbar in neu gegründeten Unternehmen in der ersten vier Jahren (§ 112a Abs. 2 BetrVG). Die Befreiung von der Sozialplanpflicht gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen wie z.B. Verschmelzung von zwei Unternehmen zu einem neuen, Aufspaltung in mehrere neue oder Abspaltung von Unternehmensteilen als neue Tochtergesellschaften (§ 112a Abs. 2 S. 2 BetrVG).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**

*Sachverständiger des Betriebsrates*

*Saisonarbeit*

*Scheinselbständigkeit*

*Schwangerschaft und Diskriminierung*

*Schwerbehindertenvertretung*

*Sonn- und Feiertagsruhe*

*Sozialeinrichtungen*

*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*

*Sozialplan*

*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*

*Stellenprofil und Bewerberprofil*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Damit soll verhindert werden, dass die Neugründung eines Unternehmens dazu missbraucht wird, Betriebe aufzukaufen, um sie dann ohne Verpflichtung zur Erstellung eines Sozialplans stillzulegen.

Unternehmer und Betriebsrat sind bei der Aufstellung des Sozialplans, gefordert, Förderungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu prüfen (§ 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG). Insbesondere ist die Teilnahme der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer an so genannten Transfermaßnahmen in Erwägung zu ziehen. Nehmen Arbeitnehmer, die auf Grund einer Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen teil, wird diese Teilnahme gefördert, wenn sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben (§ 110 Abs. 1 Nr. 1 SGB III - Sozialgesetzbuch). Durch die Übernahme von Kostenanteilen für den Beschäftigungstransfer durch die Bundesagentur für Arbeit soll dem Arbeitgeber, der Personal abbauen muss, ein Anreiz gegeben werden, mit dem Betriebsrat so genannte Transfersozialpläne anstatt der üblichen Abfindungssozialpläne (§§ 112 u. 112a BetrVG) abzuschließen. Der Transfersozialplan legt die Rahmenbedingungen des Transferprozesses für die betroffenen Arbeitnehmer fest.

Das Verfahren zum Abschluss eines Sozialplans verläuft in ähnlichen Schritten wie die Vereinbarung über einen Interessenausgleich:

- Sobald die Entscheidung des Unternehmers über die Betriebsänderung gefallen ist, werden Verhandlungen über einen Sozialplan aufgenommen.
- Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan), zustande, ist dieser schriftlich (Schriftform, § 126 BGB) niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben (§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG).
- Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen. Der Vorstand kann die Aufgabe auf andere Bedienstete der Bundesagentur für Arbeit übertragen (§ 112 Abs. 2 S. 1 BetrVG).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**S wie ....**

*Sachverständiger des Betriebsrates*

*Saisonarbeit*

*Scheinselbständigkeit*

*Schwangerschaft und Diskriminierung*

*Schwerbehindertenvertretung*

*Sonn- und Feiertagsruhe*

*Sozialeinrichtungen*

*Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen im Arbeitsverhältnis*

*Sozialplan*

*Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug*

*Stellenprofil und Bewerberprofil*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Erfolgt kein Vermittlungsersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt ein Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit oder ein vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit benannter Bediensteter der Bundesagentur für Arbeit an der Verhandlung teil (§ 112 Abs. 2 S. 2 u. 3 BetrVG).
- Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben (§ 112 Abs. 3 BetrVG).
- Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In diesem Fall unterzeichnet der Vorsitzende der Einigungsstelle allein den Sozialplan (§112 Abs. 4 BetrVG).

## Sperrzeiten beim Arbeitslosengeldbezug

Die Agentur für Arbeit kann Sperrzeiten verhängen, während derer kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Diese Zeiten wirken sich dann natürlich auf die Bezugsdauer aus, die dadurch verkürzt wird.

Die Regelung zu den einzelnen Sperrzeiten findet sich im § 159 SGB III (Sozialgesetzbuch). Je nach Schwere des Verstoßes können die Sperrzeiten von einer Woche bis zu 12 Wochen andauern, in denen der Arbeitslosengeld-Bezieher keine Leistungen erhält. Hierbei können auch mehrere Sperrzeiten verhängt werden, die sich nacheinander anreihen, so dass die Dauer durchaus auch die 12 Wochen übersteigen kann. Werden Sperrzeiten verhängt, bedeutet das nicht nur, dass in diesem Zeitraum keine Leistungen gezahlt werden, sondern auch, dass sich der Anspruchszeitraum um die Zeiten der Sperrzeiten verkürzt.

Hat der Arbeitslosengeld-Bezieher einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von 12 Monaten, und erhält er in diesem Zeitraum eine Sperre von 3 Monaten, so beträgt sein effektiver Leistungszeitraum nur 9 Monate, da die Zeiten der Sperre nicht am Ende angerechnet werden.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Eine Sperrzeit wird dann verhängt, wenn der Arbeitnehmer selbst ohne wichtigen und nachweisbaren Grund sein Beschäftigungsverhältnis beendet oder die Arbeitslosigkeit durch sein Verhalten vorsätzlich herbeiführt. Während der bestehenden Arbeitslosigkeit werden Sperrzeiten verhängt, wenn beispielsweise gegen das Gebot der Mitarbeit bei der Arbeitssuche verstoßen wird. Im Regelfall besteht die Sperrzeit hier 12 Wochen.

Von dieser Regelung wird abgewichen und die Sperrzeit von 12 Wochen verkürzt auf:

- 3 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Wochen auch ohne Eigenkündigung oder Selbstverschulden geendet hätte
- 6 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalt von 12 Wochen auch ohne Eigenkündigung oder Selbstverschulden geendet hätte
- 6 Wochen, wenn die Sperrzeit von 12 Wochen für den Arbeitslosen, unter Beachtung der Umstände, die zur Sperrzeit geführt haben, eine besondere Härte darstellen würde. Hierbei bleiben aber die persönlichen sowie familiären Umstände des Arbeitslosen außer Betracht.

Arbeitnehmer beenden ihr Arbeitsverhältnis nicht nur durch Kündigung, sondern auch durch Abschließen eines Aufhebungsvertrages (Auflösungsvertrags) oder wenn sie als langjährig beschäftigte Arbeitnehmer mit der Kündigung einverstanden sind. Auch im Falle einer Abfindung bei einer rechtswidrigen Kündigung wird eine Sperrzeit verhängt. Der Aufhebungsvertrag wird in diesem Fall der Eigenkündigung gleichgestellt, so dass hier auch eine Sperrzeit auf den Arbeitslosen zukommt. Wird aber dem Beschäftigten zur Wahl gestellt, ob er einen Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung wählt, würde bei Wahl auf den Aufhebungsvertrag keine Sperrzeit als Folge kommen, da die einzige Alternative die ordentliche Kündigung wäre.

Sperrzeiten werden außerdem verhängt, wenn die Pflichten beim Bezug von Arbeitslosengeld nicht eingehalten werden, sprich, eine von der Agentur für Arbeit angebotene Arbeit nicht angenommen und angetreten wird oder durch das eigene Verhalten verhindert wird, dass ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt; wenn die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme verweigert oder abgebrochen wird, bzw. keine Eigenbemühungen (Bewerbungen etc.) unternommen werden, um eine neue Stelle zu finden; bei Meldeversäumnissen, also wenn Termine der Agentur für Arbeit nicht wahrgenommen werden; oder wenn die Arbeitssuchendmeldung zu spät erfolgt.

Sperrzeiten werden nicht verhängt, wenn der Leistungsempfänger einen wichtigen Grund für sein Verhalten nachweisen kann und belegen kann, dass unter „Berücksichtigung der Gesamtumstände“ kein anderes Verhalten zugemutet werden konnte. Bei eigener Kündigung wäre beispielsweise Mobbing ein „wichtiger Grund“, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Zu diesen Gründen zählt bei der Ablehnung einer Arbeit beispielsweise, dass Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten werden oder die Arbeit gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Kann der Leistungsempfänger während einer Sperrzeit seinen Lebensunterhalt nicht allein bestreiten, kann er gegebenenfalls Leistungen zur Grundsicherung, also Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe beantragen.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass bei Auszahlung von Arbeitslosengeld II bei Ehepartnern auch das Einkommen und Vermögen des Ehegatten herangezogen wird. Darüber hinaus sieht die Regelung beim Arbeitslosengeld II vor, dass aufgrund der Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld I Sanktionen in Höhe von 30 % beim Arbeitslosengeld II verhängt werden.

## Stellenprofil und Bewerberprofil

Vor dem Hintergrund des Allgenmeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – siehe auch *Diskriminierungsverbote und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – und vor allem im öffentlichen Dienstrecht vor dem Hintergrund des Art. 33 Abs. 2 GG (Grundgesetz), in dem der allgemeine Zugang zu „öffentlichen Ämtern“ für „Jedermann“ geregelt ist, stellt die Rechtsprechung bei der Auswahl eines Stellenbewerbers hohe Anforderung an die Dokumentation der Bewerbungsauswahlentscheidung. Dies soll verhindern, dass jemand bei der Auswahl aus unsachlichen Gründen benachteiligt wird. Dabei kommt insbesondere der Überprüfung des Stellenprofils (was wird für die Ausübung der Tätigkeit gefordert?) im Abgleich zum Bewerberprofil (welche Eigenschaften bringt der Bewerber mit?) eine hohe Bedeutung zu. Grundsätzlich ist zwar ein Arbeitgeber in seiner Entscheidung, welchen Bewerber er einstellen will, frei, jedoch nur im Rahmen geltender Schutzvorschriften, z. B. eben des AGG und des Art. 33 Abs. 2 GG für den öffentlichen Bereich. Ein Ergebnis dieses Abwägungsgrundsatzes stellt für den öffentlich-rechtlichen Bereich die Konkurrentenklage dar (siehe *Konkurrentenklage*). In diesem Zusammenhang wird überprüft, ob die Auswahl des Bewerbers sachlich begründet werden kann, insbesondere im Abgleich von Stellen- und Bewerberprofil. Auch im nicht öffentlich-rechtlichen Bereich hat eine willkürliche Bewerberauswahl Auswirkungen: So steht einem missachteten Bewerber bei Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aus dem AGG ein Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zu.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**T wie ....**

*Tariflohn*
*Tarifvertrag*
*Teilzeitbeschäftigung*
*Telearbeit*
*Tendenzbetrieb*
*Treuepflicht*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## T wie ...

### Tariflohn

Tariflohn ist der in einem Tarifvertrag von den Tarifpartnern festgelegte Lohn. Tarifpartner sind die jeweils zuständigen Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bzw. ein einzelner Arbeitgeber. Sind Vertragspartner der Gewerkschaften Arbeitgeberverbände, spricht man von einem Flächen- oder Branchentarifvertrag, ist ein einzelner Arbeitgeber Vertragspartner von einem Haustarifvertrag.

Der Tariflohn steht kraft Gesetzes (Tarifvertragsgesetz) nur den Mitgliedern der jeweiligen Gewerkschaft zu und ist ein garantierter Mindestlohn, d.h., der tatsächlich gezahlte Lohn (Effektivlohn) darf nicht unterhalb der Tariflohnsätze, wohl aber darüber (dann spricht man von AT-Lohn) liegen. Durch das gesetzlich ermöglichte Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages kann der Mindestlohncharakter des Tariflohnes auch für die nichtorganisierten Arbeitnehmer gewahrt werden. Gleiches geschieht im Ergebnis in der Praxis häufig dadurch, dass die Arbeitsvertragsparteien die Geltung eines bestimmten Tarifvertrages ausdrücklich vereinbaren. In solchem Fall spricht man von einer Verweisklausel. Diese Klausel kann dynamisch gestellt sein mit der Folge, dass jeder Veränderung in Zukunft automatisch auch für den Arbeitsvertrag gilt. Sie kann aber auch statisch gestellt sein, dann verbleibt es bei der Geltung des (damals) in Bezug genommenen Tarifvertrages und zukünftige Änderungen bleiben unbeachtet.

### Tarifvertrag

Siehe auch *Tariflohn*

Ein Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeberverband oder einzelnen Arbeitgebern und einer Gewerkschaft zur Regelung von Rechten und Pflichten zwischen den Vertragsparteien (z.B. die Friedenspflicht). In einem Tarifvertrag werden aber auch Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer definiert, die dann gelten, wenn die Arbeitnehmer Mitglied der betreffenden Gewerkschaft sind (Vertrag zu Gunsten Dritter). Dazu gehören u.a. auch Regelungen hinsichtlich Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Entlohnungsgrundsätze und Lohnhöhe, sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

Die gesetzlichen Regelungen finden sich im Tarifvertragsgesetz (TVG).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**T wie ....**

*Tariflohn*
*Tarifvertrag*
*Teilzeitbeschäftigung*
*Telearbeit*
*Tendenzbetrieb*
*Treuepflicht*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Das Recht, einen Tarifvertrag abschließen zu können, wird als Tariffähigkeit bezeichnet. Auf Arbeitgeberseite ist die Tariffähigkeit nicht auf Arbeitgeberverbände beschränkt, auch einzelne Arbeitgeber können Tarifverträge abschließen (Firmentarifverträge oder Haustarifverträge). Auf der Arbeitnehmerseite steht gem. § 2 Abs. 1 TVG das Recht zum Abschluss eines Tarifvertrags ausschließlich den Gewerkschaften zu (siehe *Gewerkschaften im Betrieb*).

## Teilzeitbeschäftigung

Das Recht der Teilzeitbeschäftigung ist abschließend im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt.

Ein Arbeitnehmer kann danach grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Bei einem solchen Antrag soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche angeben. Der Arbeitgeber wird vom Gesetz aufgefordert, diesen Wunsch zunächst mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, um zu einer Vereinbarung zu gelangen.

Die folgenden Rahmenbedingungen müssen dabei berücksichtigt werden:

- Das Arbeitsverhältnis muss seit mehr als sechs Monaten bestehen.
- Arbeitnehmer haben nur dann einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn der Arbeitgeber - unabhängig von der Zahl der Auszubildenden - in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nicht nur anteilig, sondern voll gezählt.
- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Zu diesem Zeitpunkt soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- Der Arbeitgeber muss dieser Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Nach dem Gesetzestext liegt ein solcher betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die betrieblichen Grün-

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

T wie ....

Tariflohn
Tarifvertrag
Teilzeitbeschäftigung
Telearbeit
Tendenzbetrieb
Treuepflicht

de sind damit sehr restriktiv formuliert. Die Messlatte wird sehr hoch gehängt, denn es reicht nicht aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese unverhältnismäßig sein. Oder aber der betriebliche Ablauf muss wesentlich beeinträchtigt werden.

Die Verringerung der Arbeitszeit tritt zunächst nicht in Kraft, wenn der Arbeitgeber die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit und/oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung schriftlich mit Hinweis auf betriebliche Gründe ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht. Lässt der Arbeitgeber diese Frist ohne Bescheid – auch ohne Zwischenbescheid – verstreichen, gilt der Antrag des Arbeitnehmers wie gestellt als genehmigt.

Der Arbeitgeber kann die - im Rahmen einer Arbeitszeitreduzierung - vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

Der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit erneut frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Das gilt sowohl für den Fall, dass der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als auch, wenn das Unternehmen den vorhergehenden Antrag - wie das Gesetz formuliert - berechtigt abgelehnt hat.

Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie für Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Das Gesetz enthält auch eine Regelung für den umgekehrten Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern will. In einem solchen Fall müssen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung geeigneter Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit in Zukunft vorrangig berücksichtigt werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie die gleiche Eignung wie andere Bewerber aufweisen. Dieser Vorrang gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden. Nimmt z.B. ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer an einer ganztägigen Schulungsveranstaltung teil, so ist ihm die gesamte Zeit als Arbeitszeit anzurechnen und zu vergüten.

Besonderheiten hat das GAG (Gemeindeangestelltengesetz) beim Thema Mehrarbeit und Überstunden entwickelt. Teilzeitbeschäftigte leisten erst dann Mehrarbeit oder Überstunden, wenn sie die betriebsübliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Auf das Arbeitsverhältnis des Teilzeitarbeitnehmers sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden:

- Dem Teilzeitarbeitnehmer ist Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.
- Entgeltfortzahlung am Feiertag oder bei Krankheit; das bedeutet die ausgefallene Arbeitszeit ist nicht nachzuarbeiten
- Mehrarbeits-/Überstundenzuschläge sind erst zu zahlen, wenn regelmäßig betriebliche Arbeitszeit überschritten wird
- Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf denselben Erholungsurlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeiten sie nicht an jedem Wochenarbeitstag sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen.
  Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Wochenstunden an vier Tagen. Den Vollzeitbeschäftigten steht ein gesetzlicher (Mindest-)Jahresurlaub in Höhe von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche zu. Daraus ergibt sich folgende Berechnung: 20 : 5 = 4 x 4 = 16. Somit hat der Teilzeitbeschäftigte in diesem Fall einen Anspruch auf 16 Tage Erholungsurlaub.

Bei Bedarf finden Sie weiteren Rat in der Broschüre zur Teilzeitbeschäftigung der Arbeitskammer des Saarlandes.

## Telearbeit

Wird oft auch als *Home-Office* bezeichnet. Telearbeit zeichnet sich dadurch aus, dass der Ort, an dem die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen ist, sich nicht im Betrieb, sondern an einem zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Ort außerhalb des Betriebs (meist am Wohnort und im Anwesen des Arbeitnehmers) befindet.

Im Übrigen gelten alle Normen des Arbeitsrechts auch für Telearbeit, insbesondere die Schutzgesetze wir ArbeitszeitG, ArbeitsschutzG etc. Da die Ausformulierung der Telearbeit in der Praxis in erster Linie durch die Vertragsparteien im Einzelfall erfolgt, können keine weitergehenden allgemeinen Ausführungen dazu gemacht werden. Oft finden sich jedoch konkrete Regelungen in Tarifverträgen.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**T wie ....**

*Tariflohn*

*Tarifvertrag*

*Teilzeitbeschäftigung*

*Telearbeit*

*Tendenzbetrieb*

*Treuepflicht*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Tendenzbetrieb

§ 118 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) enthält für den Anwendungsbereich des Gesetzes eine Definition und unterscheidet dabei zwei unterschiedliche Bereiche mit unterschiedlichen Folgen:

- Während das BetrVG auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen (Krankenhäuser, Privatschulen, Kindertagesstätten) keine Anwendung findet, dort vielmehr eigenständische arbeitsrechtliche Regeln gelten,
- Finden die Vorschriften des BetrVG auf Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes, der Arbeiterwohlfahrt, Arbeiter- Samariterbund, Privatschulen, Berufsbildungswerke, Forschungsinstitute, wissenschaftliche Bibliotheken, Theater, Orchester, Presse und Rundfunk/Fernsehen (Medien) nur begrenzt Anwendung.

  Diese Folge tritt aber nur dann ein, wenn eine Tendenzmaßnahme vorliegt und davon die Tendenzträger betroffen sind. Beide Anforderungen müssen zusammentreffen.

  Tendenzträger ist ein Beschäftigter dann, wenn er maßgeblichen, das heißt, inhaltlich prägenden Einfluss auf die Tendenzverwirklichung hat. Dazu zählen beispielsweise hauptamtliche Funktionäre von Parteien oder Gewerkschaften, Erzieherinnen in einem katholischen Kindergarten oder Redakteure einer Zeitung. Tendenzträger ist dagegen nicht schon jeder, der bei der Verfolgung einer Tendenz mitwirkt (z. B. der Fahrer in einer Behindertenwerkstatt, wohl aber die Sozialarbeiterin dort).

  Um eine tendenzbezogene Maßnahme handelt es sich, wenn die geistig-ideelle Zielsetzung des Unternehmens und deren Verwirklichung durch die Beteiligung des Betriebsrats zumindest ernstlich beeinträchtigt werden kann. Das ist nicht schon dann der Fall, wenn durch Beteiligungsrechte des Betriebsrates die Tendenzverwirklichung (z. B. das Grundrecht der Pressefreiheit) abstrakt gefährdet werden kann.

## Treuepflicht

Die Treuepflicht gehört zu den so genannten Nebenpflichten der Arbeitnehmer. Sie steht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber (siehe*Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*).

Die Treuepflicht folgt dem allgemeinen Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme im deutschen Zivilrecht aus § 242 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und beinhaltet folgende Pflichten:

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**T wie ....**

*Tariflohn*
*Tarifvertrag*
*Teilzeitbeschäftigung*
*Telearbeit*
*Tendenzbetrieb*
*Treuepflicht*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Die Arbeitsleistung muss für die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebs eingesetzt werden.
- Es ist alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigen könnte.

Eine direkte Folge dieser Grundsätze sind die Regeln zur Ausübung einer Nebentätigkeit (siehe *Nebentätigkeit*).

Die Treuepflicht beinhaltet drei konkrete Unterlassungs- und Verhaltenspflichten, und zwar:

1. die Verschwiegenheitspflicht:
   Mitteilungen und Informationen, die den Ruf oder die Kreditwürdigkeit des Arbeitgebers schaden könnten, dürfen nicht nach außen getragen werden. Dazu zählen:
   - Bilanzen
   - Kunden- und Preislisten
   - Daten der Kreditwürdigkeit
   - technische Spezialkenntnisse
   - Erfindungen von Arbeitnehmern

   Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht bei rechts- und sittenwidrigen Handlungen des Arbeitgebers. Diese dürfen Sie bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft anzeigen, vor allem wenn Leib und Leben gefährdet sind. Allerdings sollten Sie zuvor intern um Abhilfe gebeten haben und eine Frist einräumen, bevor Sie interne Informationen nach außen tragen (siehe auch *Whistleblowing*).
2. Complianceregeln (siehe auch *Compliance*):
   Die Annahme von Vorteilen und Geschenken, welche Sie in Ihrer geschuldeten Tätigkeit zu Lasten des Arbeitgebers beeinflussen können oder beeinflussen, sind untersagt.
3. Konkurrenzverbot (siehe auch *Nebentätigkeit*):
   Während Sie für Ihren Arbeitgeber arbeiten, dürfen Sie nicht selbst oder für Dritte in derselben Branche tätig werden. Häufig wird vereinbart, dass ein Wettbewerbsverbot über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gelten soll. Für bis zu zwei Jahre darf eine solche Vereinbarung nachwirken, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes geschäftliches Interesse daran hat. Eine solche Vereinbarung muss schriftlich fixiert und mit einer monatlichen Entschädigungszahlung verknüpft werden. Sonst ist das Wettbewerbsverbot nichtig. Die Entschädigung muss außerdem mindestens halb so hoch sein wie die letzten Bezüge. Darauf angerechnet werden jedoch alle Vergütungen, die Sie als ausgeschiedener Mitarbeiter in Ihrem neuen Job erhalten oder erhalten (oder verdienen) könnten.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

U wie ....

Übergangsmandat des Betriebsrates
Überstunden
Umgruppierung
Urlaub
Unkündbarkeit

*Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong*

Impressum



## Übergangsmandat des Betriebsrates

Siehe auch Restmandat des Betriebsrates

Zweck des Übergangsmandats nach § 21a BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) ist es, in der für die Arbeitnehmer schwierigen Situation betrieblicher Umstrukturierungen (Abspaltung von Betriebsteilen) eine betriebsratslose Zeit zwischen Durchführung der Maßnahme bis zur Neuwahl des Betriebsrats zu verhindern. Ohne Übergangsmandat wären die von der Umorganisation betroffenen Arbeitnehmer bis zur Neuwahl eines Betriebsrats betriebsverfassungsrechtlich nicht mehr vertreten, sofern sie nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht.

Bei einer Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen (Fusion, §§ 2 Abs. 1 ff UmwG - Umwandlungsgesetz) geht wenigstens ein Unternehmen als wirtschaftliche und rechtliche Einheit unter. Eine Spaltung setzt voraus, dass zumindest zwei neue Einheiten entstehen. Es sind drei Formen der Unternehmensspaltung zu unterscheiden (§ 123 Abs. 1 bis 3 UmwG):

- Aufspaltung: Ein Unternehmen wird in mindestens zwei Teile zerlegt. Die Teile werden entweder auf bestehende oder auf neu gegründete Unternehmen übertragen. Mit Eintragung ins Handelsregister endet die Existenz des alten (aufgespaltenen) Unternehmens automatisch ohne Liquidation. Die Anteilseigner erhalten Anteilsrechte an den Unternehmen, auf die die Vermögen übertragen werden.
- Abspaltung: Ein Teil oder mehrere Teile eines Unternehmens werden auf ein anderes (oder mehrere andere) entweder bestehende(s) oder neu gegründete(s) Unternehmen übertragen. Das alte Unternehmen bleibt bestehen. Die Anteilseigner des Altunternehmens erhalten Anteilsrechte an dem bzw. den übernehmenden Unternehmen.
- Ausgliederung: Sie entspricht der Abspaltung mit dem Unterschied, dass die Anteilsrechte an dem übernehmenden Unternehmen bei dem abgebenden Unternehmen liegen und nicht bei seinen Anteilseignern.

Der Übergangs-Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zur Neuwahl des regulären Betriebsrats der neu geschaffenen Betriebseinheit zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**U wie ....**

*Übergangsmandat des Betriebsrates*
*Überstunden*
*Umgruppierung*
*Urlaub*
*Unkündbarkeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung oder Zusammenfassung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden. (§ 21 Abs. 1 S. 2 bis 4 BetrVG).

## Überstunden

Die Begriffe Überstunden und Mehrarbeit werden in der Praxis oft ohne die erforderliche Unterscheidung gebraucht:

- Unter Mehrarbeit versteht man die Überschreitung der üblichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden täglich oder 48 Stunden wöchentlich.
- Unter Überstunden versteht man die Überschreitung der tarifvertraglich oder der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden in zumutbarem Rahmen zu leisten. Ausschlaggebend sind dabei die Umstände des Einzelfalls. Ein Ausgleichsanspruch kann sich aufgrund Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ergeben. Vertraglich kann die Abgeltung von Überstunden mit dem Gehalt vereinbart sein. Ausschlaggebend ist das Verhältnis der erbrachten Überstunden zum Gesamtlohn.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind allgemeine Klauseln nicht zulässig: Schon vor längerem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) wiederholt in Entscheidungen kritisiert, das pauschale Formulierungen wie „Mehrarbeit ist mit dem Gehalt abgegolten“ offensichtlich zu unbestimmt sind. Klauseln dieser Art machen nicht deutlich, welchen zeitlichen Umfang die zusätzliche Arbeit für Arbeitnehmer überhaupt haben könnte. Daher sind derartige Klauseln zur Pauschalabgeltung üblicherweise unzulässig.

„Besserverdiener“, deren Jahresgehalt die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherungspflicht überschreite, dürften nach der Rechtsprechung des BAG keine zusätzliche Vergütung für Überstunden erwarten. Allerdings gilt dies nicht grenzenlos. Auch insoweit gelten die Regeln des ArbZG (Arbeitszeitgesetz) zur täglichen Höchstarbeitszeit, was im Ergebnis eine Summe von 20 Stunden im Monat ergibt.

Die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden unterliegt in vollem Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dies gilt auch für Überstunden im Einzelfall sobald ein kollektiver Bezug erkennbar ist. Auch die “Freiwilligkeit“ von Arbeitnehmern Überstunden zu leisten, schließt die Mitbestimmung nicht aus.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**U wie ....**

*Übergangsmandat des Betriebsrates*

*Überstunden*

*Umgruppierung*

*Urlaub*

*Unkündbarkeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Umfang, Dauer und Lage der Mehrarbeitszeit wie auch der Überstunden.

Auch die Verteilung der Mehrarbeitszeit/Überstunden auf die einzelnen Wochentage unterliegt der Mitbestimmung.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, darf der Arbeitgeber die Überstunden nicht anordnen. Auch ein „freiwilliges Arbeiten“ ist dann nicht möglich.

## Umgruppierung

Damit ist jede neue Zuordnung zu einem Entgeltsystem im bestehenden Arbeitsverhältnis (sowohl Höher- als auch die Rückgruppierung) gemeint. Jede Form der Umgruppierung unterlegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat (§ 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz).

## Urlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) geregelt. Weitere Rechtsgrundlagen können der Arbeits- oder ein Tarifvertrag sein. Das BurlG regelt den Mindesturlaub, während durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag zwar mehr, aber nicht weniger Urlaub gewährt werden kann. Die Unterscheidung zwischen gesetzlichem Urlaub und vertraglichem Zusatzurlaub hat nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Übertragung krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaubs an Bedeutung genommen:

Nach dem BUrlG muss Urlaub grundsätzlich bis zum Jahresende genommen werden. Geschieht das nicht, verfällt der Urlaub ersatzlos. Eine Übertragung des Urlaubs ins nächste Jahr ist nur möglich, wenn der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden kann. Eine automatische Übertragung, wie oft in der Praxis angenommen, existiert nicht!

Dringende betriebliche Gründe liegen beispielsweise dann vor, wenn beantragter Urlaub im Dezember aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr gewährt werden kann.

Ein persönlicher Grund kann sein, dass ein Mitarbeiter krank geworden ist und daher den Urlaub nicht nehmen konnte.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**U wie ....**

*Übergangsmandat des Betriebsrates*

*Überstunden*

*Umgruppierung*

*Urlaub*

*Unkündbarkeit*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


In diesem Fall ist festzuhalten, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nach der Rechtsprechung auch dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr krank war. Nach der Rechtsprechung des EuGH verfällt dieser „Resturlaub“ nicht am 31.3. des auf das abgelaufene Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) folgenden Jahres, sondern wird längstens bis zum 31. des übernächsten Jahres übertragen. Danach verfällt jedoch auch ein krankheitsbedingt nicht genommener Urlaub endgültig.

Das Gesetz und die Rechtsprechung betreffen nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch sowie den gesetzlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte, nicht aber den vertraglichen Zusatzurlaub, dieser verfällt (§ 7 Abs. 3 BurlG).

Der Anspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch entsteht erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Davor entsteht pro Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des gesamten Jahresurlaubs. Die gleiche Regel gilt, wenn ein Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder wenn ein Arbeitnehmer nach Ablauf der Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Wird einem Arbeitnehmer mehr Urlaub gewährt, als ihm gesetzlich zusteht, kann der gewährte Urlaub nicht „rückabgewickelt“ und gezahltes Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Zur Vermeidung von Doppelansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel bestimmt § 6 BurlG, dass der Anspruch auf Jahresurlaub in dem Umfange nicht besteht, wie bereits Urlaub vom vorherigen Arbeitgeber gewährt worden ist. Zu den bei Beendigung zu erteilenden Arbeitspapieren (siehe *Arbeitspapiere*) gehört folglich auch eine Bescheinigung über gewährten Jahresurlaub aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis.

Während des Erholungsurlaubs ist jede Erwerbstätigkeit verboten.

Normalerweise gilt im deutschen Arbeitsrecht der Grundsatz, dass maßgebend immer der erste Befreiungstatbestand ist. So verfällt z. B. ein „freier Tag“ zur Abgeltung von Überstunden, wenn dieser eingeplant war und der Arbeitnehmer nachträglich arbeitsunfähig erkrankt. Anders dagegen beim Erholungsurlaub. Erkrankt ein Arbeitnehmer im Erholungsurlaub, so wir ihm die Zeit der nachgewiesenen krankheitsbedingen Arbeitsunfähigkeit „gut geschrieben“, der Urlaub verfällt also in diesem Umfange nicht.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**U wie ....**

*Übergangsmandat des Betriebsrates*

*Überstunden*

*Umgruppierung*

*Urlaub*

*Unkündbarkeit*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Unkündbarkeit

(siehe auch *Kündigungsschutz*)

Der Begriff der Unkündbarkeit beschreibt den - meist durch Tarifvertrag – vorgegebenen Tatbestand des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen. So ist in § 34 Abs. 2 TVöD für den öffentlichen Dienst folgendes geregelt:

*Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**



**V wie ....**

*Verdachtskündigung*
*Verdienstbescheinigung*
*Vergleich*
*Verjährungsfristen im Arbeitsrecht*
*Vermögenswirksame Leistungen*
*Verschwiegenheitspflichten*
*Versetzung*
*Verzugslohn*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## V wie ...

### Verdachtskündigung

Während im Strafrecht der Grundsatz in *dubio pro reo* (im Zweifelsfalle für den Angeklagten) gilt, gilt im Arbeitsrecht, wenn auch unter strengen Voraussetzungen, das Gegenteil. Hat der Arbeitgeber bei „normalen Kündigungen“ alle ihn zur Kündigung rechtfertigende Sachverhalte nicht nur gegenüber einem Betriebsrat nach § 102 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz - siehe auch *Kündigungsschutz und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*) offen zu legen, sondern im Bestreitensfalle im Rahmen einer Kündigungsschutzklage (siehe auch *Kündigungsschutz*) diese auch zu beweisen, lässt die Rechtsprechung unter dem Begriff der Verdachtskündigung eine Kündigung auch dann zu, wenn diese auf einen begründeten Verdacht eines schweren Vertragsverstoßes oder einer schwerwiegenden unerlaubten Handlung gestützt wird.

Eine auf einen solchen Verdacht gestützte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich der Verdacht auf objektive Tatsachen gründet, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat.

Der Verdacht muss auf konkrete - vom Kündigenden darzulegende und ggf. zu beweisende - Tatsachen gestützt sein. Der Verdacht muss ferner dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er in der Sache zutrifft.

In der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung bildet sich in jüngster Vergangenheit mit Berufung auf den Grundsatz der Unschuldsvermutung als Bestandteil des verfassungsrechtlich gebotenen Rechtsstaatsprinzips und unter Berufung auf Art. 6 Abs. 2 MRK (Menschenrechtskommission) zu Recht Widerstand gegen diese von der Rechtsprechung entwickelte Kündigungsart.

### Verdienstbescheinigung

Nach § 108 GeWO (Gewerbeordnung) hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung einer schriftlichen Abrechnung des jeweiligen Arbeitsentgeltes im entsprechenden Abrechnungszeitraum (täglich, wöchentlich, monatlich…). Diese Bescheinigung muss wenigsten enthalten:

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Abrechnungszeitraum
- Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes (Art und Höhe des Lohnes, Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen, Vorschüsse)

Die Verpflichtung zur Erteilung der Abrechnung entfällt, soweit und solange im Vergleich zur letzten Abrechnung keine Veränderungen eingetreten sind.

## Vergleich

Nicht selten kommt es im Rahmen von arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzklagen zu einer einvernehmlichen Beendigung des Verfahrens. Damit endet die Klage, ohne dass es zu einem Urteil kommt. Dabei werden in der Regel nachfolgende Formulierungen gewählt:

- *Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger, ordentlicher, fristgerechter Kündigung aus betriebsbedingten Gründen vom Datum der Kündigung … zum Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses … beendet worden ist.*
- Der Beklagte zahlt an den Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung (siehe *Aufhebungsvertrag*) gemäß §§ 9, 10 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) in Höhe von … € brutto.
- Der Beklagte erteilt dem Kläger ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis (siehe *Arbeitszeugnis*) mit der Note gut/sehr gut. Der Kläger wird dem Beklagten ein von ihm vorformuliertes Zeugnis vorlegen. Der Beklagte verpflichtet sich, von dem Text nur bei Vorliegen wichtiger Gründe abzuweichen.
- Der Beklagte stellt den Kläger mit sofortiger Wirkung unwiderruflich und unter Anrechnung etwaiger Ansprüche auf Resturlaub oder Überstundenvergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei (siehe *Freistellung*).
- Die Parteien sind sich darüber einig, dass der dem Kläger zustehende Urlaub in natura gewährt wurde.
- Der Beklagte wird das Arbeitsverhältnis, soweit noch nicht geschehen, ordnungsgemäß zum Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses … abrechnen (siehe *Verdienstbescheinigung*) und die sich ergebenden weiteren Vergütungen an den Kläger auszahlen.

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


- Mit der Erfüllung dieses Vergleichs sind der Rechtsstreit und sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung – gleichwohl ob bekannt oder unbekannt – erledigt (siehe *Ausgleichsquittung*).

## Verjährungsfristen im Arbeitsrecht

Wenn ein Anspruch - also zum Beispiel der Anspruch auf Lohn oder Gehalt - verjährt ist, dann kann der Schuldner die Leistung verweigern. Der Schuldner kann sich daher gegenüber einer Zahlungsklage auf die Verjährung berufen, muss das aber nicht tun. Beruft er sich auf die Verjährung, hat dies die Folge, dass die Klage abgewiesen wird.

„Verjährung“ heißt demzufolge nicht, dass der Anspruch durch Zeitablauf untergegangen ist, d.h. rechtlich nicht mehr existiert. Der verjährte Anspruch besteht vielmehr nach wie vor, was vor allem die Folge hat, dass der Schuldner eine Leistung, die er zur Erfüllung einer bereits verjährten Forderung erbracht hat, nicht zurückfordern kann.

Infolge der Schuldrechtsreform, die das BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) mit Wirkung vom 01.01.2002 in vielen Einzelheiten geändert hat, gilt nunmehr eine einheitliche Verjährungsfrist für praktisch alle Ansprüche des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis.

Die Verjährungsfrist beträgt seither drei Jahre ab dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsinhaber von den maßgeblichen Umständen Kenntnis erlangte oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren also in drei Jahren ab dem Schluss des Jahres,

- in dem der Anspruch entstanden ist **und**
- der Arbeitnehmer von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste (§ 195 BGB in Verbindung mit § 199 Abs.1 BGB).

Von der Verjährung ist der Fall der Ausschlussfrist (siehe dort) zu unterscheiden: Während beim Eintritt der Verjährung der verjährte Anspruch noch besteht, ist der Anspruch nach Ablauf einer Ausschlussfrist untergegangen. Ein arbeitsvertraglicher Anspruch, der einer Ausschlussfrist unterliegt, besteht also rechtlich nicht mehr, wenn die Ausschlussfrist verstrichen und der Anspruch daher verfallen ist.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**V wie ....**

*Verdachtskündigung*
*Verdienstbescheinigung*
*Vergleich*
*Verjährungsfristen im Arbeitsrecht*
*Vermögenswirksame Leistungen*
*Verschwiegenheitspflichten*
*Versetzung*
*Verzugslohn*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Während eine Ausschlussfrist von Amts wegen (durch ein Gericht) zu beachten ist, muss der Schuldner sich auf die Verjährung ausdrücklich berufen (Verjährungseinrede).

## Vermögenswirksame Leistungen

Für das „öffentliche Dienstecht“ existiert eine gesetzliche Regelung zur vermögensbildenden Leistungen des Arbeitgebers:

*Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.*

Dieses Gesetz gilt für:

- Bundesbeamte, Beamte der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts; ausgenommen sind die Ehrenbeamten und entpflichtete Hochschullehrer
- Richter des Bundes und der Länder; ausgenommen sind die ehrenamtlichen Richter
- Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit mit Anspruch auf Besoldung oder Ausbildungsgeld (§ 30 Abs. 2 des Soldatengesetzes).
- Die vermögenswirksame Leistung beträgt 6,65 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht; bei begrenzter Dienstfähigkeit nach bundes- oder landesrechtlicher Regelung gilt Entsprechendes.

Im privaten Arbeitsrecht gilt, sofern keine tarifvertragliche Regelung existiert, der Grundsatz der Freiwilligkeit:

- Der Höchstbetrag, den Arbeitgeber freiwillig zahlen können, liegt bei monatlich 40 Euro.
- Der Mindestbetrag liegt (in der Regel) bei 6,65 Euro.

Im Einzelfall können Ansprüche auf staatliche Unterstützung entstehen **(Arbeitnehmersparzulage).**

Sollten Sie Beratungsbedarf haben, stehen Ihnen die Spezialisten der Arbeitskammer zur Seite.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**V wie ....**

*Verdachtskündigung*
*Verdienstbescheinigung*
*Vergleich*
*Verjährungsfristen im Arbeitsrecht*
*Vermögenswirksame Leistungen*
*Verschwiegenheitspflichten*
*Versetzung*
*Verzugslohn*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Verschwiegenheitspflichten


Siehe hierzu *Treuepflicht*


## Versetzung

Sofern keine Einschränkungen (durch den Arbeitsvertrag) bestehen, kann der Arbeitgeber einseitig kraft Direktionsrecht (siehe dort) den Leistungsort, also den Arbeitsort, frei bestimmen und auch, wenn auch nur vorübergehend, verändern. Hat ein Betrieb mehrere Betriebsstätten, ist eine Versetzung innerhalb der Niederlassungen arbeitsvertraglich zulässig (siehe auch *Konzernarbeitsverhältnis*). Besteht diese Möglichkeit nicht, etwa weil im Arbeitsvertrag ein bestimmter Leistungsort (ausschließlich und ohne Vorbehalt einer Versetzung) bezeichnet ist, kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nur mit dessen Zustimmung versetzen.

Unabhängig davon, ob eine Versetzung arbeitsvertraglich möglich ist, muss ein Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (siehe auch *Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*) beachten.

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) unterliegt auch die Versetzung der Mitbestimmung durch den Betriebsrat, welche dieser nur nach Maßgabe der Zustimmungsverweigerungsgründe gem. § 99 Abs2. BetrVG verweigern kann. Verweigert jedoch der Betriebsrat zulässig seine Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung, kann der Arbeitgeber trotz arbeitsvertraglich zulässigen Anweisungsrechts die Versetzung nicht umsetzen!

Im Geltungsbereich des BetrVG liegt eine (mitbestimmungspflichtige) Versetzung gemäß§ 95 Abs.3 BetrVG in zwei Fällen vor:

- die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet
- die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist

Allein in der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt nach ständiger Rechtsprechung demnach keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor, wenn diese Maßnahme für die Dauer von nicht mehr als einem Monat geplant ist.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**V wie ....**

*Verdachtskündigung*
*Verdienstbescheinigung*
*Vergleich*
*Verjährungsfristen im Arbeitsrecht*
*Vermögenswirksame Leistungen*
*Verschwiegenheitspflichten*
*Versetzung*
*Verzugslohn*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Außerhalb des Zeitrahmens von mehr als einem Monat kommt eine Versetzung nur dann in Betracht, wenn sich mit der Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs die äußeren Arbeitsumstände - erheblich - ändern.

Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt vor, wenn sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, aus einer Änderung der Art der Tätigkeit, d. h. der Art und Weise, folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein.

*Klassischer Fall* der Versetzung ist der Ortswechsel.

Eine erhebliche Veränderung der Arbeitsumstände liegt zum Beispiel dann vor, wenn eine Mitarbeiterin der Verwaltung in den Bereich der Kasse eines Supermarktes „versetzt“ werden soll. Hier spielt der Zeitrahmen (mehr als ein Monat) keine Bedeutung, vielmehr liegt eine Versetzung ab der „ersten Sekunde“ vor, da sich die Arbeitsbedingungen maßgeblich verändern.

## Verzugslohn


Siehe *Annahmeverzug*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*
*Wahlanfechtung*
*Wahlvorstand*
*Wegeunfall*
*Weisungsrechte des Arbeitgebers*
*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*
*Weiterbildung*
*Werksstudent*
*Wettbewerbsverbote*
*Whistleblowing*
*Wiedereinstellungsanspruch*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## W wie ...

### Wahlen zum Betriebsrat

Alle vier Jahre finden in der Zeit vom 1. März bis zum 31. März in den Betrieben in Deutschland, in denen regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer, die mindestens 18 Jahre alt sind und von denen mindestens drei wenigstens sechs Monate dem Betrieb angehören, die Wahlen zum Betriebsrat statt (siehe auch *Betriebsrat*).

Die Wahlen werden entweder durch einen von einem bestehenden Betriebsrat bestellten oder in Betrieben ohne Betriebsrat von den wahlberechtigten Arbeitnehmern in einer Versammlung zu wählenden Wahlvorstand durchgeführt (sie *Wahlvorstand*).

Die Betriebsratswahlen finden auf Grund von Vorschlagslisten der Beschäftigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (siehe auch *Gewerkschaften im Betrieb*) als Personenwahl (bei nur einem Wahlvorschlag) oder als Mehrheitswahl (bei mehreren Vorschlagslisten) nach den Grundsätzen der demokratischen Wahlen - direkt, gleich, frei und geheim - statt.

Nach erfolgter Stimmauszählung setzt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest und lädt die gewählten Mitglieder des Betriebsrates zur ersten (konstituierenden) Sitzung ein. Damit endet das Amt des Wahlvorstandes (siehe auch *Kündigungsschutz*).

Die wesentlichen Vorschriften zur Durchführung der Wahlen zum Betriebsrat finden sich in der Wahlordnung zum BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz).

### Wahlanfechtung

Gem. § 19 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) kann eine Betriebsratswahl von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebs, durch den Arbeitgeber oder durch eine im Betrieb vertretenen Gewerkschaft binnen einer Frist von zwei Wochen beim Arbeitsgericht angefochten werden. Als Anfechtungsgründe komme nur in Betracht der Verstoß gegen wesentliche Vorschriften

- über das Wahlrecht,
- die Wählbarkeit
- das Wahlverfahren.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*
*Wahlanfechtung*
*Wahlvorstand*
*Wegeunfall*
*Weisungsrechte des Arbeitgebers*
*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*
*Weiterbildung*
*Werksstudent*
*Wettbewerbsverbote*
*Whistleblowing*
*Wiedereinstellungsanspruch*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


Beispiele für die den Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens sind:

- Zulassung eines nicht wählbaren Arbeitnehmers (z.B. Leitender Angestellter) zur Wahl
- Fehlen einer Wählerliste
- Falsche Angabe des Minderheitengeschlechts (§ 15 Abs. 2 BetrVG) im Wahlausschreiben
- Nicht ordnungsgemäße Unterrichtung ausländischer Arbeitnehmer über das Wahlverfahren
- Fehlende Angabe des Ortes der Wahllokale im Wahlausschreiben
- Setzen einer zu kurzen Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen
- Verletzung des Wahlgeheimnisses
- Generelle Zulassung der Briefwahl ohne Vorliegen der Voraussetzungen des § 24 WO (Wahlordnung)

In einem Anfechtungsverfahren prüft das Gericht, ob sich ohne den Fehler das Wahlergebnis geändert hätte bzw. ob die Wahl dadurch beeinflusst worden ist.

## Wahlvorstand

Der durch den bestehenden Betriebsrat oder im Rahmen einer Wahlversammlung durch die wahlberechtigten Beschäftigten gewählte Wahlvorstand hat gem. § 18 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) die Aufgabe,

*die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats, von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.*

Weiter heißt es in § 18 Abs. 3 BetrVG:

*Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt. Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*
*Wahlanfechtung*
*Wahlvorstand*
*Wegeunfall*
*Weisungsrechte des Arbeitgebers*
*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*
*Weiterbildung*
*Werksstudent*
*Wettbewerbsverbote*
*Whistleblowing*
*Wiedereinstellungsanspruch*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Wegeunfall

Siehe *Arbeitsunfall*

## Weisungsrechte des Arbeitgebers

Siehe *Direktionsrecht des Arbeitgebers*

## Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung

Siehe auch *Betriebsratspflichten und -rechte*

Es gibt zwei verschiedene Ansprüche auf Weiterbeschäftigung, die auf unterschiedlichen Voraussetzungen beruhen.

- Der eine dieser beiden Ansprüche folgt aus § 102 Abs.5 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) und wird betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch genannt. Voraussetzung für den betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch ist das Bestehen eines Betriebsrats, der der Kündigung widersprochen haben muss (siehe auch *Kündigungsschutz* und *Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats*).
- Der andere Anspruch auf Weiterbeschäftigung gilt für alle Arbeitnehmer und greift daher auch dann ein, wenn ein Betriebsrat nicht besteht. Er heißt allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch.

## Weiterbildung

Siehe auch *Bildungsurlaub - nach SBFG* und *Fortbildung*, *sowie* *Rückzahlungsvereinbarungen*

Das Arbeitsverhältnis ist geprägt vom Grundsatz des „gegenseitigen Austauschs“ von Leistungen. Während der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet ist, ist der Arbeitnehmer zur Lohnleistung verpflichtet. Allein aus diesem Austauschgedanken folgt keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Weiterbildung im beruflichen Sinne. Allerdings bestehen im Arbeitsverhältnis nicht nur die Hauptpflichten, sondern auch eine Reihe von Nebenpflichten: auf Seiten des Arbeitgebers

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


die Fürsorgepflicht (siehe *Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*), auf Seiten der Arbeitnehmer die Treupflicht (siehe *Treuepflicht*). Aus diesem Gedanken folgt auch, dass sich Arbeitnehmer ständig in die Lage versetzen und auch durch den Arbeitgeber versetzen lassen müssen, die geschuldete Leistung auch qualitativ erbringen zu können. In Zeiten des „lebenslangen Lernens“ entsteht so eine Pflicht zur Weiterbildung, will der Arbeitnehmer nicht in Gefahr laufen, wegen mangelnder Eignung seinen Arbeitsplatz durch personenbedingte Kündigung (siehe *Kündigungsschutz*) zu verlieren.

Eine Pflicht zur Weiterbildung haben Arbeitnehmer folglich nur, wenn sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig und unabdingbar ist sowie in der regulären Arbeitszeit stattfindet. In diesen Fällen sind diese Maßnahmen oft auch Bestandteil des Arbeitsvertrags und werden dort auch mitgeregelt.

Soll die Weiterbildung am Wochenende stattfinden, müssen Mitarbeiter nicht teilnehmen, wenn ein wichtiger privater Grund dem entgegensteht. Solche Gründe sind beispielsweise Familienfeiern, Urlaube, Umzüge und ähnliches.

Wird die Fortbildung angeordnet, so muss sie auch vom Arbeitgeber bezahlt werden. Das umfasst nicht nur die Kosten der Fortbildungsveranstaltung, sondern auch notwendige Reise- und Unterbringungskosten des Arbeitnehmers (bei außerbetrieblicher Fortbildung). Im Übrigen hängt es vom jeweiligen Fortbildungsvertrag ab, wer welche Kosten übernimmt.

## Werksstudent

Für die Beschäftigung von Studenten kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht. Die Art der Beschäftigung entscheidet dabei über die Höhe der Abgabenlast in der Sozialversicherung.

- Geringfügige Beschäftigung und kurzfristige Beschäftigung von Studenten

Für Studenten in geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigungen ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber anderen Personen in solchen Beschäftigungen. Diese Beschäftigungen sind mit Ausnahme in der Rentenversicherung innerhalb einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei.

In der auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristeten kurzfristigen Beschäftigung fallen keine Beiträge an.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*

*Wahlanfechtung*

*Wahlvorstand*

*Wegeunfall*

*Weisungsrechte des Arbeitgebers*

*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*

*Weiterbildung*

*Werksstudent*

*Wettbewerbsverbote*

*Whistleblowing*

*Wiedereinstellungsanspruch*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


In der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis regelmäßig 450 Euro im Monat sind Beiträge zu zahlen. Diese belaufen sich für den Arbeitgeber zur Krankenversicherung auf 13 % und in der Rentenversicherung auf 15 %. Der Student hat in der Rentenversicherung einen Beitragsanteil von 3,7 % zu tragen, sofern er nicht gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt.

Der Vorteil der geringfügigen Beschäftigung von Studenten liegt darin, dass die beitragsfreie Familienversicherung über die Eltern in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterhin bestehen bleibt.

- Beschäftigung als Werkstudent

Hierbei handelt es sich aus Arbeitgebersicht um die wohl günstigste Form der Beschäftigung eines Studenten. Bis 2016 war Voraussetzung, dass der mehr als geringfügig beschäftigte Student während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeitet (während der vorlesungsfreien Zeit ist dies auch darüber hinaus zulässig). Nunmehr ist für jeden Einzelfall zu prüfen, ob Zeit und Arbeitskraft des Studenten noch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird.

Werkstudenten können nicht mehr beitragsfrei über die Familienversicherung der Eltern mitversichert werden. Stattdessen sind sie in der kostengünstigen Krankenversicherung der Studenten kranken- und pflegeversichert. Eine Beitragsbelastung für den Arbeitgeber ergibt sich bei Werkstudenten nur aufgrund der Rentenversicherungspflicht in Höhe von 9,35 %. Den gleichen Anteil hat der Student zu tragen. Allerdings kann dieser Anteil für den Studenten auch niedriger ausfallen, wenn er ein Gleitzonenentgelt von 450,01 bis 850 Euro erzielt. In den weiteren Sozialversicherungszweigen besteht für Werkstudenten Versicherungs- und Beitragsfreiheit.

- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Studenten, die mehr als geringfügig beschäftigt sind, sind voll sozialversicherungspflichtig. Hier ergibt sich die übliche Abgabenbelastung für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Für den Arbeitnehmer kann sich bei einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone von 450,01 bis 850 Euro ein von der normalen Abgabenbelastung günstigerer Gesamtbeitragsanteil ergeben.

Es empfiehlt sich angesichts der komplexen sozialversicherungsrechtlichen Thematik, sachverständigen Rat einzuholen. Hierzu steht Ihnen der Beratungsdienst der Arbeitskammer des Saarlandes zur Seite.

# Arbeitsrecht von A bis Z

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**


A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*

*Wahlanfechtung*

*Wahlvorstand*

*Wegeunfall*

*Weisungsrechte des Arbeitgebers*

*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*

*Weiterbildung*

*Werksstudent*

*Wettbewerbsverbote*

*Whistleblowing*

*Wiedereinstellungsanspruch*



***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***



*Impressum*


## Wettbewerbsverbote

Wettbewerbsverbote kraft Gesetz gibt es nur während eines bestehenden Vertragsverhältnisses. Dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber ohne dessen Einverständnis keine Konkurrenz machen dürfen, folgert sich dabei bereits aus den allgemeinen Treuepflichten (§ 242 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch). Damit ist auch die gesetzliche Regelung des § 60 Handelsgesetzbuch (HGB) als Konkretisierung dieser Treuepflicht zu verstehen.

Wettbewerbsverbote greifen tief in das Grundrecht der Berufsfreiheit ein. Darum müssen sie auch immer in Hinblick auf das Grundrecht verfassungskonform ausgelegt werden.

Allgemein gilt für Arbeitnehmer, dass sie im Handelszweig ihres Arbeitgebers nicht tätig werden dürfen. Weder indem sie einen eigenen Betrieb in diesem Handelszweig betreiben, noch indem sie bei einem direkten Konkurrenzunternehmen arbeiten.

Vertragliche Wettbewerbsverbote können zusätzlich zu den bestehenden, gesetzlichen vereinbart werden. Dabei gelten jedoch gesetzlich vorgegebene Rahmen: Der Gesetzgeber hat in den §§ 74 ff. HGB einige Beschränkungen festgeschrieben, die es bei der Vereinbarung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten bei Arbeitnehmern zu berücksichtigen gilt. Werden diese nicht eingehalten, führt das zur Nichtigkeit oder Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbotes.

Nichtige Wettbewerbsverbote entfalten keinerlei Verpflichtungen. Unwirksam sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote insbesondere, wenn sie nicht schriftlich vereinbart wurden, oder keine Entschädigung während der Karenzzeit vorsehen. Für letzteres ist jedoch auch ein allgemeiner Verweis auf die §§ 74 ff. HGB ausreichend.

Darunter fallen folglich auch „versteckte“ Wettbewerbsverbote. Damit sind Klauseln gemeint, die faktisch ein Wettbewerbsverbot bedeuten, jedoch nicht sofort als solche ersichtlich sind. Dies kann insbesondere bei sehr weit gefassten Geheimhaltungs- und Kundenschutzklauseln der Fall sein.

Bei unverbindlichen Wettbewerbsverboten steht dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu, ob er sich an das Verbot halten möchte oder nicht. Es steht ihm somit frei, ob er sich lieber die Karenzzeit entschädigen lässt, oder seinem ehemaligen Arbeitgeber in Konkurrenz treten möchte.

Unverbindlich sind Wettbewerbsverbote in den folgenden Fällen:

- Die Karenzzeitentschädigung liegt unter dem gesetzlichen Minimum (§74 Abs. 2 HGB).
- Das Wettbewerbsverbot dient keinem berechtigten geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers (§74a Abs. 1 S. 1 HGB).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*
*Wahlanfechtung*
*Wahlvorstand*
*Wegeunfall*
*Weisungsrechte des Arbeitgebers*
*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*
*Weiterbildung*
*Werksstudent*
*Wettbewerbsverbote*
*Whistleblowing*
*Wiedereinstellungsanspruch*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

- Es erschwert die berufliche Zukunft des Arbeitnehmers in sonstiger Weise unangemessen (§74a Abs. 1 S. 2 HGB).
- Das Wettbewerbsverbot gilt länger als die gesetzliche Maximalfrist (§74a Abs. 1 S. 3 HGB).
- Kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus wichtigem Grunde wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, so wird das Wettbewerbsverbot ebenfalls unverbindlich. In diesem Fall darf jedoch der Arbeitgeber entscheiden, ob an dem Verbot festgehalten werden soll.

Ein Arbeitgeber kann einseitig auf das Wettbewerbsverbot verzichten. Dieses wird sofort unwirksam. Allerdings bleibt der Arbeitgeber noch für ein Jahr an die Karenzzeitentschädigung gebunden.

## Whistleblowing

Siehe auch *Betriebsgeheimnisse*

## Wiedereinstellungsanspruch

Das BAG (Bundesarbeitsgericht) bejaht den Wiedereinstellungsanspruch und damit den Anspruch auf Fortsetzung nach wirksamer Kündigung etwa im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nach § 613a BGB (siehe *Betriebsübergang*), jedenfalls dann, wenn:

- die Kündigung auf einer Prognose beruht, z. B. Stilllegungsabsicht
- diese Prognose sich noch während des Laufs der Kündigungsfrist als falsch erweist, z. B. weil es noch zu einem Betriebsübergang kommt
- der Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Wirksamkeit der Kündigung noch keine Dispositionen getroffen hat
- ihm die unveränderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist.

Einen Sonderfall nimmt der Wiedereinstellungsanspruch bei der Verdachtskündigung ein (siehe *Verdachtskündigung*):

Der Verdacht einer schweren Vertragsverletzung oder einer strafbaren Handlung kann zur Kündigung führen, wenn der Verdacht dringend ist und zu einer für den Arbeitgeber unzumutbaren Belastung des Arbeitsverhältnisses führt. Die Kündigung ist aber nur dann wirksam, wenn diese

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**W wie ....**

*Wahlen zum Betriebsrat*
*Wahlanfechtung*
*Wahlvorstand*
*Wegeunfall*
*Weisungsrechte des Arbeitgebers*
*Weiterbeschäftigungsanspruch trotz Kündigung*
*Weiterbildung*
*Werksstudent*
*Wettbewerbsverbote*
*Whistleblowing*
*Wiedereinstellungsanspruch*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

Voraussetzungen nicht nur zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs als maßgeblichem Beurteilungszeitpunkt vorlagen, sondern der erhebliche Verdacht auch noch in der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz (Landesarbeitsgericht) besteht.

Stellt sich im Verlauf des Prozesses die Unschuld des Arbeitnehmers heraus, gelingt ihm der Entlastungsbeweis oder schwächt sich der Verdacht so weit ab, dass er nicht mehr erheblich ist, ist das nach der Rechtsprechung des BAG bei der Beurteilung der Kündigung noch zu berücksichtigen; die Kündigung ist dann unwirksam. Die Frage nach einem Wiedereinstellungsanspruch stellt sich dann nicht.

Wird der Verdacht erst nach Abschluss des Kündigungsschutzprozesses ausgeräumt, steht dem Arbeitnehmer ein Wiedereinstellungsanspruch zu. Die bei anderen Kündigungen angenommene zeitliche Grenze für den Wiedereinstellungsanspruch, dass der Kündigungsgrund innerhalb der Kündigungsfrist entfallen sein muss, ist hier nicht anwendbar. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber noch nicht berechtigt über den Arbeitsplatz disponiert hat.

Die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung hängt nicht von der strafrechtlichen Würdigung des Sachverhalts ab, sondern von der Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses durch den Verdacht. Die Einstellung des Ermittlungsverfahrens begründet daher als solches keinen zwingenden Wiedereinstellungsanspruch.

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

**Z wie ....**

*Zeugnis*

*Zielvereinbarung*

*Zurückbehaltungsrecht*

***Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong***

*Impressum*

## Z wie ...

### Zeugnis

Siehe *Arbeitszeugnis*

### Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen gelten allgemein als ein Führungsmittel. Eine Zielvereinbarung ist eine vertragliche Nebenabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, mit der festgelegt wird, dass bestimmte erwünschte Zustände (Ziele) innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens erreicht werden sollen. Aufgrund der Zielvereinbarung verpflichtet sich der Arbeitnehmer dazu, zur Zielerreichung beizutragen.

In der Regel wird vereinbart, dass die Ziele innerhalb eines Jahres (Wirtschaftsjahr oder Kalenderjahr) erreicht werden sollen.

Die Zielerreichung wird in der Praxis oftmals gekoppelt an Prämienzahlungen und stellt somit einen Leistungsanreiz dar. Spätestens jetzt ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG zu beachten.

Zielvereinbarungen ohne Entlohnungsbezug können, wen sie wirksam vereinbart sind, also klar und verständlich formuliert und erreichbar sind, bei Nichterreichen Grund für eine Abmahnung (siehe *Abmahnung*) wegen Minder- oder Schlechtleistung sein.

### Zurückbehaltungsrecht

Siehe *Leistungsverweigerungsrecht*

# Arbeitsrecht von A bis Z
**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

## Impressum

**Herausgeber:**
Arbeitskammer des Saarlandes
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
Tel: (0681) 4005-0, Fax: -401
Mail: redaktion@arbeitskammer.de
Internet: www.arbeitskammer.de

**Verfasser:**
Rechtsanwalt Rainer Fuchs, Justitiar der Arbeitskammer des Saarlandes unter Mitarbeit von Rechtsreferendarin Yvonne Lebong

**Redaktion:**
Dörte Grabbert, Arbeitskammer des Saarlandes

**Satz:**
MediaDesign Frank, Greimerath

Ausgabeversion: 07/2018