

Zusammenfassung Arbeitsrecht Rechtsanwältin Judith Xander
--

- **Rechtsnormen des Arbeitsrechts:**
Es gibt Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge. Fast wie Gesetze gilt die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte (sogenanntes Richterrecht).
- Arbeitsverträge **kommen** durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen, Antrag und Annahme **zustanden**. Arbeitsverträge können schriftlich, mündlich oder konkludent geschlossen werden. Sinnvoll ist es jedoch in jedem Fall, Verträge schriftlich abzusetzen. Das Nachweisgesetz bestimmt die Protokollierung des wesentlichen Vertragsinhalts spätestens 1 Monat nach Vertragsschluss. Ein Verstoß gegen dieses Gesetz führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitsvertrag unwirksam ist.
- Es gibt verschiedene **Arten** von Arbeitsverträgen: Beispiele:
 - unbefristete und befristete
 - Teilzeit oder Vollzeit
 - Arbeit auf Abruf
 - Leiharbeitsverhältnisse
 - Probearbeit
 -
- **Befristete Arbeitsverhältnisse** gibt es
 - mit Sachgrund
 - ohne Sachgrund

Die Gründe, die sich als **Sachgrund** eignen, sind im Gesetz in § 14 Abs.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgelistet. Mit Sachgrund kann man – theoretisch – zeitlich unbegrenzt befristen.

Arbeitsverhältnisse **ohne Sachgrund** dürfen grundsätzlich nur bis zu einer maximalen Gesamtdauer von **2 Jahren** geschlossen werden. In diese 2 Jahre passen bis zu 4 Arbeitsverträge (ein Ursprungsvertrag und drei Verlängerungen). Es ist darauf zu achten, dass zwischen den einzelnen Arbeitsverträgen nie eine zeitliche Lücke entsteht, der Inhalt der einzelnen sachgrundlosen Befristungsverträge darf sich - bis auf das Enddatum – nie ändern. Zuvor darf es mit dem Unternehmen und dem Arbeitgeber grundsätzlich die letzten 3 Jahre noch kein Arbeitsverhältnis gegeben haben.

Ausnahmsweise kann bei Neugründungen des Unternehmens bis zu einer Gesamtdauer von **4 Jahren** und mit älteren arbeitslosen Arbeitnehmern (52 Jahre) bis zu einer Gesamtdauer von 5 Jahren befristet werden.

Die **Befristung** – nicht der gesamte Vertrag – muss **schriftlich** vor Arbeitsbeginn abgeschlossen werden.

Alle Fehler, die im Zusammenhang mit der Befristung von Arbeitsverträgen geschehen, führen dazu, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet geschlossen ist.

- Teilzeit kann vom Arbeitnehmer (ab 6 Monaten Betriebszugehörigkeit) immer dann verlangt werden, wenn im Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Der Arbeitgeber kann die Teilzeit nur dann verweigern, wenn dringende/gewichtige Gründe gegen die Teilzeit sprechen.
- Beide Vertragsparteien haben Haupt- und Nebenpflichten. Die **Hauptpflichten** sind die Vergütungspflicht und die Arbeitspflicht.
 - Die Vergütung muss (derzeit) mindestens 8,50/h betragen
 - Der Arbeitgeber hat die Vergütung in folgenden Fällen auch ohne Arbeitsleistung zu tragen (Beispiele):
 - Feiertage
 - Urlaub
 - Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit
 - Vorübergehende Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen (§ 616 BGB)
 - Annahmeverzug des Arbeitgebers
 - Die Arbeitsleistung ist vom Arbeitnehmer höchstpersönlich zu erbringen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, nach dem Arbeitsvertrag beschäftigt zu werden.
- Beispiele für **Nebenpflichten** sind: Sorgfaltspflicht, Schutzpflicht, Loyalitätspflicht.
- **Urlaubsanspruch**
 - der gesetzliche Mindesturlaub ist bei einer 6-Tagewoche 24 Tage
 - der Arbeitnehmer muss zwingend vor Urlaubsantritt den Urlaub bewilligt bekommen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt ist unzulässig
 - Geld statt Urlaub bekommt der Arbeitnehmer nur, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in natura genommen werden kann
 - der Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach 6monatiger Wartezeit. Ist diese Wartezeit erfüllt, so entsteht der volle Urlaubsanspruch jährlich zum 01.01.
 - Betriebsurlaub kann vom Arbeitgeber nur bis zu 3/5 des gesamten Jahresurlaubs verplant werden
- Verletzt der Arbeitnehmer seine Pflichten und entsteht dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden, so gelten die Sonderregelungen des sogenannten **innerbetrieblichen Schadensausgleichs**.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer ein **einfaches** oder **qualifiziertes Arbeitszeugnis** verlangen.
- Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsvertrages in Konkurrenz machen. Wenn das verhindert werden soll, kann im Arbeitsvertrag ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** vereinbart werden. Hierdurch kann dem Arbeitnehmer höchstens zwei Jahre nach Beendigung des

Arbeitsvertrages die selbständige oder unselbständige Betätigung in der gleichen Branche (in einem gewissen räumlichen Umkreis) untersagt werden. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch eine Karenzentschädigung von 50 % der letzten Vergütung zahlen.

- Wird ein Betrieb oder Betriebsteil verkauft, so gehen automatisch die Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Die Arbeitnehmer benötigen also keinen neuen Arbeitsvertrag. Will der Arbeitnehmer das nicht, so kann er dem Betriebsübergang innerhalb eines Monats nach Unterrichtung über den Betriebsübergang widersprechen. Dann bleibt er beim ursprünglichen Arbeitgeber beschäftigt, riskiert jedoch eine betriebsbedingte Kündigung.
- Arbeitsverhältnisse können **beendet** werden durch:
 - Kündigung (ordentlich, außerordentlich)
 - Aufhebungsvertrag
 - Zeitablauf (bei Befristung) oder Bedingungseintritt (bei Bedingung)
 - Anfechtung
 - Tod des Arbeitnehmers
 - Renteneintritt bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung

Nicht beendet wird das Arbeitsverhältnis durch:

- Tod des Arbeitgebers
- Insolvenz des Arbeitgebers
- Betriebsübergang
- Jede Kündigung muss **schriftlich** („Zettel, Stift, Unterschrift“) erfolgen. Gleiches gilt für den Aufhebungsvertrag. Die Kündigung ist erst erfolgt, wenn Sie dem Gegner **zugeht**.

Zugegangen ist eine Willenserklärung, wenn sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt, und dieser unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Tatsächliche Kenntnis ist nicht zwingend erforderlich.

Wenn es einen Betriebsrat im Unternehmen gibt, so muss dieser vor jeder Kündigung angehört werden. Unterbleibt dies, ist die Kündigung unwirksam.

- Eine Kündigung muss immer das letzte Mittel sein, man darf nicht mit „Kanonen auf Spatzen“ schießen (**Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**). Deswegen muss vor einer (verhaltensbedingten) Kündigung **eine** Abmahnung erfolgen.
- Achtung! Vor einer Kündigung darf und muss es keine drei Abmahnungen geben.
- Einen kranken Arbeitnehmer kann man nur kündigen, wenn es keinen leidensgerechten Arbeitsplatz gibt. Eine betriebsbedingte Kündigung darf es erst geben, wenn es auch im Unternehmen keinen anderen Arbeitsplatz gibt.
- Eine Änderungskündigung hat Vorrang vor einer Beendigungskündigung.

- Es gibt eine **außerordentliche und eine ordentliche Kündigung**.
 - Die **außerordentliche Kündigung** kann schriftlich erklärt werden, wenn ein **wichtiger Grund** vorliegt und dem anderen Vertragspartner nicht einmal das Abwarten der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Eine Frist ist dann nicht einzuhalten. Die außerordentliche (auch fristlose Kündigung genannt) Kündigung kann nur innerhalb von **2 Wochen** ab Kenntnis des Kündigungsgrundes erklärt werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ihm der Grund schriftlich mitzuteilen. Vor jeder Kündigung und so auch hier ist zu prüfen, ob der Mitarbeiter besonders schutzwürdig ist. Dies ist bei Schwerbehinderten/Gleichgestellten, Schwangeren, Personen in Elternzeit, Mitgliedern eines Gremiums, wie dem Betriebsrat oder JAV gegeben.
 - Bei einer **ordentlichen Kündigung** ist die Kündigungsfrist einzuhalten. Diese beträgt – wenn nichts anderes geregelt ist – 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Die Frist verlängert sich – nur für den Arbeitgeber – je länger der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist. Innerhalb der Probezeit kann mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
 - Auch bei der ordentlichen Kündigung muss zuerst geprüft werden, ob der Mitarbeiter einem **besonderen Kündigungsschutz** unterliegt. Ist dies nicht der Fall, ist zu prüfen, ob der allgemeine Kündigungsschutz nach dem **Kündigungsschutzgesetz** greift. Das KSchG greift in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern für diejenigen Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind. Ist das der Fall, so braucht der Arbeitgeber einen **personen-, betriebs- oder verhaltensbedingten Grund** für eine Kündigung.

In Kleinbetrieben und bei Arbeitnehmern, die noch keine 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind und nicht besonders schutzwürdig sind, gilt **Kündigungsfreiheit!**

- Der Arbeitnehmer kann eine Kündigung innerhalb von **3 Wochen** ab Zugang der schriftlichen Kündigung mit einer **Kündigungsschutzklage** vor dem Arbeitsgericht angreifen. Gegen jede einzelne Kündigung ist eine eigene Kündigungsschutzklage fristgerecht einzureichen (sogenannter punktueller Streitgegenstand). Die Klage kann schriftlich, per Rechtsanwalt oder mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle erhoben werden. In erster Instanz besteht kein Anwaltszwang. Die Einschaltung eines Anwalts sollte auch überlegt werden, da in erster Instanz jede Partei – unabhängig ob sie gewinnt oder verliert – die eigenen Anwaltskosten trägt. Tritt die Gegenseite mit einem Anwalt auf, sollte man selbst auch einen Anwalt einschalten.
- Das Arbeitsgericht ist **besetzt** mit einem **vorsitzenden Richter**, der Jurist ist. Daneben gibt es je einen **ehrenamtlichen Richter**, aus dem Lager der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Diese drei entscheidenden Richter bilden eine **Kammer**.

- Nach Klageeinreichung am Arbeitsgericht wird die **Klageschrift** dem Beklagten zugestellt. Dieser hat die Möglichkeit der **Klageerwiderung**. Wenn der Sachverhalt aus Sicht des vorsitzenden Richters ausreichend schriftlich vorbereitet wurde, wird ein **Termin zur Güteverhandlung** anberaumt. Dort versucht man zu einer gütlichen Einigung (sprich Vergleich) zu kommen. Ist dies nicht der Fall, gibt es einen **Termin zur streitigen Verhandlung**. Im Termin zur streitigen Verhandlung werden die Anträge gestellt und es wird Beweis erhoben. Das Verfahren endet meist mit einem Vergleich oder einem Urteil.
- Ist der Kläger oder der Beklagte mit dem Urteil erster Instanz nicht einverstanden, so gibt es bei einer Beschwer von mindestens 600 €, die Möglichkeit der **Berufung** gegen das Urteil des Arbeitsgerichts vor dem Landesarbeitsgericht. Das Landesarbeitsgericht ist entsprechend besetzt wie das Arbeitsgericht. Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist die **Revision** unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Dies ist das Bundesarbeitsgericht in Erfurt.
- Die Gewerkschaften und die Arbeitgeber(-verbände) haben die Möglichkeit **Tarifverträge** zu schließen. Dies sind Verträge, welche die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien zum einen regeln. Zum anderen enthält ein Tarifvertrag auch Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- Ein Tarifvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis, wenn beide Arbeitsvertragsparteien Mitglied der tarifschließenden Partei sind (Variante 1) oder der Arbeitsvertrag eine sogenannte Bezugnahmeklausel auf einen Tarifvertrag enthält (Variante 2) oder das Bundesarbeitsministerium den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat (Variante 3).
- Ist eine der drei Varianten gegeben, so gilt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend.
- Ist der Arbeitsvertrag günstiger als der Tarifvertrag geht der Arbeitsvertrag vor (sogenanntes **Günstigkeitsprinzip**).
- Die Interessen der Arbeitnehmer wird auch über das **Betriebsverfassungsrecht** geschützt. Nach diesem Gesetz können Betriebsräte gewählt werden in Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständig beschäftigten Arbeitnehmern. Die Initiative einer Betriebsratswahl muss von den Arbeitnehmern ausgehen.
- Gibt es einen Betriebsrat, so hat dieser im Betrieb **Mitwirkungsrechte** (Informations- und Anhörungsrechte, Beratungsrechte, Initiativrechte) und **Mitbestimmungsrechte** (Zustimmungsrechte und reine Mitbestimmungsrechte).
- Betriebsrat und Arbeitgeber können diese Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten über **Betriebsvereinbarungen** regeln. Es handelt sich hierbei um einen schriftlichen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.