



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit



Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

www.bmwa.bund.de

Text und Redaktion

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Kampagnen und Redaktion (LP3), Berlin

Bestellservice/Versand

Bestelltelefon: 02 28/6 15-41 71
Bestellfax: 02 28/42 23-462
E-Mail: info@bmwa.bund.de
Internet: www.bmwa.bund.de

Corporate Design

Atelier Hauer & Dörfler, Berlin

Produktion

PRpetuum GmbH, München

Druck

Bonifatius GmbH, Paderborn

Der Umwelt zuliebe gedruckt auf Recyclingpapier

Herausgeber

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Referat Kampagnen und Redaktion
11019 Berlin
www.bmwa.bund.de

Stand

August 2005 (hb) – aktualisierte Neuauflage



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit

Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Inhalt

I. Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?	4
Arbeitsvermittlung	4
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	4
Pflichten des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen	4
Pflichten des Arbeitnehmers bei Einstellungsverhandlungen	6
Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests	6
Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen	7
II. Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?	8
Abschlussfreiheit und ihre Grenzen	8
Formvorschriften	9
Minderjährige Arbeitnehmer	9
Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsvertrages und ihre Grenzen	9
Dauer des Arbeitsvertrages	10
Probearbeitsverhältnis	12
Arbeitspapiere	13
Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen	13
III. Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?	15
Arbeitspflicht des Arbeitnehmers	15
Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht	18
Nebenpflichten des Arbeitnehmers	19
Verletzung der Arbeitnehmerpflichten	20
IV. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?	22
Entgeltzahlungspflicht	22
Entgeltsicherung	26
Entgeltzahlung ohne Arbeit	27

Gleichbehandlungsgrundsatz	30
Nebenpflichten des Arbeitgebers	31
Verletzung der Arbeitgeberpflichten	40
Betriebsänderung/Betriebsübergang	41
V. Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?	44
Beendigungsgründe	44
Kündigung	45
Allgemeiner Kündigungsschutz	51
Pflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	58
Bürgertelefon	60

I. Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

Arbeitsvermittlung

Die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Agenturen für Arbeit ist für die Arbeitsvermittlung der wichtigste Ansprechpartner. Daneben können jedoch auch private Arbeitsvermittler von Arbeitnehmern und Arbeitgebern mit der Vermittlung beauftragt werden. Private Arbeitsvermittler dürfen auch von Arbeitnehmern Vermittlungsgebühren verlangen, wenn sie vom Arbeitnehmer mit seiner Vermittlung beauftragt worden sind und ihre Vermittlungstätigkeit erforderlich war, d. h. sie den Arbeitnehmer in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt haben. Die Höhe dieses Erfolgshonorars ist jedoch gesetzlich auf 2.000 € begrenzt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind zwar grundsätzlich nicht verpflichtet, die Agentur für Arbeit oder private Arbeitsvermittler einzuschalten. Jedoch ist dabei einschränkend zu beachten, dass sich Arbeitnehmer gleichwohl bereits bei Kenntnis des Zeitpunktes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden müssen. Bei Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen hat diese Meldung jedoch erst drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen.

Die Arbeitsvermittlung muss **unparteilich** sein, d. h. kein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer darf ohne gesetzlich anerkannten Grund bevorzugt oder benachteiligt werden.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen müssen sich „**geschlechtsneutral**“ an Frauen und an Männer wenden. Die Betriebsräte und Personalräte haben über die Einhaltung dieses Gebots zu wachen. Bei der **Benachteiligung wegen des Geschlechts** kann der Arbeitgeber zu Schadensersatz verpflichtet werden.

Pflichten des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen

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

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

Außerdem muss der Arbeitgeber

- ▶ **Bewerbungsunterlagen** sorgfältig aufbewahren und, wenn kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sofort zurückgeben und grundsätzlich den **Personalfragebogen** vernichten,
- ▶ über alle **Informationen** schweigen.

Zulässig sind u. a. Fragen

- ▶ nach **beruflichen und fachlichen Fähigkeiten**, nach dem beruflichen Werdegang und nach Zeugnisnoten,
- ▶ nach dem **Gesundheitszustand**, sofern ein berechtigtes Interesse besteht (z. B. dauerhafte oder akute Krankheiten, so weit sie für den Arbeitsplatz von Bedeutung sind),
- ▶ nach einer aktuellen **Lohn- oder Gehaltspfändung**,
- ▶ nach **Vorstrafen**, sofern die für die künftige Tätigkeit bedeutsam sind (z. B. bei einem Kassierer wegen Eigentums- und Vermögensdelikten),
- ▶ nach einem rechtswirksamen **Wettbewerbsverbot** mit dem früheren Arbeitgeber des Bewerbers, das die künftige Arbeit einschränken könnte,
- ▶ nach einer **Schwerbehinderung** (Grad der Behinderung mindestens 50).

Unzulässig sind Fragen

- ▶ nach einer **Eheschließung** in absehbarer Zeit,
- ▶ nach einer **Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit** (Ausnahme: Tendenzbetriebe). Die Lohnsteuerkarte, aus der die Religionszugehörigkeit hervorgeht, muss erst nach Abschluss des Vertrages vorgelegt werden. Die Einstellung eines Arbeitnehmers darf nicht von seinem Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden,
- ▶ im **sexual-medizinischen Bereich**,
- ▶ nach den **Vermögensverhältnissen**.

Der Arbeitgeber darf

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

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

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

Pflichten des Arbeitnehmers bei Einstellungsverhandlungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,

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

Unzulässige Fragen muss er nicht beantworten.

Der Bewerber

- ▶ braucht nicht auf eine **Behinderung** (anders kann es bei Schwerbehinderung sein) hinzuweisen, solange er die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann,
- ▶ muss auf ein **Wettbewerbsverbot** hinweisen,
- ▶ muss die **bisherige Vergütung** nicht nennen,
- ▶ muss nicht auf **Vorstrafen** hinweisen.

Die Bewerberin

- ▶ braucht von sich aus nicht auf ihre **Schwangerschaft** hinzuweisen, jedenfalls solange sie die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann.

Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests

Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests dürfen nur in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen (z. B. Bundesseuchengesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz) oder mit ausdrücklicher Zustimmung des Bewerbers durchgeführt werden.

Der im Auftrag des Arbeitgebers handelnde Arzt/Psychologe darf dem Arbeitgeber nur das mitteilen, was zur Feststellung der Eignung für den Arbeits-

platz notwendig ist. Der Bewerber kann den Arzt/Psychologen allerdings von der Schweigepflicht befreien.

Dadurch, dass sich der Bewerber untersuchen bzw. testen lässt, erklärt er sich in aller Regel gleichzeitig damit einverstanden, dass der Arzt/Tester dem Arbeitgeber das Untersuchungsergebnis mitteilt.

Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen

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

II. Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Ein Arbeitsvertrag kann **mündlich oder schriftlich** abgeschlossen werden. Um etwaige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, ist Schriftform zu empfehlen. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer binnen eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen auszuhändigen (s. Seite 13ff.).

Abschlussfreiheit und ihre Grenzen

Das Grundgesetz garantiert allen Deutschen die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Es steht jedem Arbeitnehmer frei, ein Arbeitsverhältnis einzugehen oder nicht. Dem Arbeitgeber ist es überlassen, ob er einen Bewerber einstellt.

Ausnahmen:

▶ **Schwerbehinderte Menschen**

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen haben einen schwerbehinderten Menschen, mit weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe beträgt je Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote 105 €, 180 € oder 260 €.

▶ **Geschlechtsdiskriminierung**

Der Arbeitgeber darf die Einstellung nicht deshalb ablehnen, weil der Bewerber eine Frau oder ein Mann ist. Ausnahmen: „wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist“ (z. B. weibliche oder männliche Schauspielerrolle).

▶ **Verbot der Diskriminierung von EU-Angehörigen**

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

▶ **Öffentlicher Dienst**

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

► **Abschlußverbote**

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

Formvorschriften

Wird ein **Berufsausbildungsvertrag** mündlich abgeschlossen, so hat der Auszubildende sofort nach Abschluss des Vertrages den wesentlichen Inhalt schriftlich festzuhalten.

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

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

Minderjährige Arbeitnehmer

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

Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsvertrags und ihre Grenzen

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

Zwingendes Gesetzesrecht kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abbedungen werden.

Demgegenüber eröffnet das so genannte tarifdispositive Gesetzesrecht den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in Tarifverträgen auch für Arbeitnehmer

ungünstigere Vereinbarungen abzuschließen. Solange eine Vereinbarung nicht offenbar ungerecht und unbillig ist, lässt es das dispositive Gesetzesrecht zu, dass die Partner des Tarifvertrags abweichende Regelungen treffen, sowohl zum Nachteil als auch zum Vorteil des Arbeitnehmers.

Tarifvertragsrecht gilt unmittelbar und zwingend für den Arbeitnehmer, der Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist, und den Arbeitgeber, der selbst einen Tarifvertrag schließt oder Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist, der in seinem Namen Tarifverträge vereinbart hat. Außerdem kann die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer vereinbart werden. Von Tarifverträgen kann nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bzw. der obersten Arbeitsbehörde eines Bundeslandes für allgemein verbindlich erklärt worden sind, gelten auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht den tarifschließenden Verbänden angehören.

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

Dauer des Arbeitsvertrages

Normalerweise wird der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch befristete Arbeitsverträge (Arbeitsverträge auf Zeit) abgeschlossen werden. Am 1. Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten. In dem Gesetz werden Zulässigkeit, Abschluss, Inhalt und Beendigung befristeter Arbeitsverträge zusammenhängend geregelt. Das Beschäftigungsförderungsgesetz wurde aufgehoben.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages kann kalendermäßig oder durch Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung bestimmt werden. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet in der Regel ohne Kündigung.

Grundsätzlich bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages eines sachlich rechtfertigenden Grundes.

Ein **sachlicher Befristungsgrund** liegt insbesondere vor, wenn

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

Die vorstehende Aufzählung der sachlichen Befristungsgründe ist nicht abschließend. Darüber hinaus kommen weitere, im Gesetz nicht genannte, sachliche Gründe für eine Befristung in Betracht. So sind z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem SGB III als weiterer Grund anerkannt.

Befristete Arbeitsverträge können auch auf der Grundlage besonderer gesetzlicher Vorschriften, u. a. im Bundeserziehungsgeldgesetz, im Hochschulrahmengesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, abgeschlossen werden.

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes können befristete Arbeitsverträge nur bei Neueinstellungen abgeschlossen werden (erleichterte Befristung). Deren Dauer darf höchstens zwei Jahre betragen. Innerhalb der Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren sind bis zu drei Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrages möglich. Tarifvertragliche Abweichungen von der gesetzlichen zweijährigen Höchstbefristungsdauer und der höchstens dreimaligen Verlängerung eines erleichtert befristeten Arbeitsvertrages sind möglich. Für Existenzgründer ist die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert worden. In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Dabei wird berücksichtigt, dass in der schwierigen Aufbauphase eines Unternehmens der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss und die Entwicklung des Personalbedarfs schwer abschätzbar sind. Mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr können befristete Arbeitsverträge ohne sach-

lichen Grund und ohne die Beschränkung auf die zweijährige Höchstbefristungsdauer und die dreimalige Verlängerung abgeschlossen werden (die Regelung zur Vorverlegung der Altersgrenze vom 58. auf das 52. Lebensjahr ist am 1. Januar 2003 in Kraft getreten und gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2006). Zwischen einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber und dem befristeten Arbeitsverhältnis muss mindestens ein Zeitraum von sechs Monaten liegen.

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

Die rechtsunwirksame Befristung eines Arbeitsvertrages führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag entsteht auch, wenn ein kalendermäßig oder zweckbefristeter Arbeitsvertrag über das vereinbarte Ende hinaus fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, dafür gibt es einen sachlichen Grund.

Probearbeitsverhältnis

Für ein Probearbeitsverhältnis (in der Regel nicht länger als sechs Monate) gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer gesetzlichen Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Tarifvertrag kann eine andere Frist vereinbart sein.

Möglich ist auch die Vereinbarung einer Probezeit als befristetes Arbeitsverhältnis. Die Probe ist als sachlicher Grund für ein befristetes Arbeitsverhältnis anerkannt. Der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann jedoch die Befristung ausschließen.

Arbeitspapiere

Arbeitspapiere sind

- ▶ Lohnsteuerkarte,
- ▶ Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgolgtenen Urlaub,
- ▶ Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen,
- ▶ die vom Arbeitgeber bei Ende des Arbeitsverhältnisses auszustellende Arbeitsbescheinigung,
- ▶ Zeugnis und
- ▶ Sozialversicherungsausweis.

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

Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen

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

Sie muss folgende Angaben enthalten:

- ▶ Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- ▶ Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen, auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- ▶ Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte),
- ▶ kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- ▶ Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen etc.),¹⁾
- ▶ vereinbarte Arbeitszeit,¹⁾

- ▶ Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,^{1) 2)}
- ▶ Kündigungsfristen,^{1) 2)}
- ▶ allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- ▶ Der Arbeitgeber muss geringfügig Beschäftigte außerdem ausdrücklich darauf hinweisen, dass sie in der Rentenversicherung durch Aufstockung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben können. Sie erwerben damit neben entsprechend höheren Rentenanwartschaften auch Ansprüche auf weitere Leistungen der Rentenversicherung, z. B. Kuren.

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

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

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

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

III. Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

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

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

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

Arbeitsleistung des Arbeitnehmers

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

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

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

Die Zuweisung einer **niedriger bezahlten Arbeit** ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht diese Möglichkeit vor. Ist eine solche Zuweisung nicht vereinbart worden, muss der Arbeitnehmer zustimmen.

Stimmt er nicht zu, bleibt dem Arbeitgeber nur die Änderungskündigung. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben.

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

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers

Durch Ausübung des Weisungsrechts (Direktionsrecht), das zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsvertrags gehört, legt der Arbeitgeber konkret die zu erbringende Arbeit fest. Auch die Ordnung im Betrieb, wie z. B.

- ▶ Rauchverbote zum Schutz der Produktion oder zum Schutz anderer Arbeitnehmer,
- ▶ Tragen von Schutzkleidung,
- ▶ absolutes Alkoholverbot,
- ▶ Fragen der Telefonbenutzung,

wird vom Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts festgelegt, so weit dem nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entgegensteht.

Das Weisungsrecht findet seine Grenzen in

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

Wenn sich die Arbeitsaufgaben ändern und der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum höherwertige Arbeit übernimmt, wird diese Arbeit Inhalt des Arbeitsvertrags.

Arbeitssoll

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

Nebenbeschäftigungen

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

Voraussetzung ist allerdings, dass

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

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

Arbeitsort

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

- ▶ Ein Einsatz im Ausland muss vorher ausdrücklich vereinbart werden.
- ▶ Die Versetzung in eine andere Stadt ist nur möglich, wenn dies vorher vereinbart wurde oder wenn der Arbeitnehmer zustimmt.
- ▶ Die Versetzung innerhalb der Stadt, wenn damit keine besonderen Belastungen verbunden sind, ist grundsätzlich zumutbar.

Arbeitszeit

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

die einzelnen Wochentage mitzubestimmen, sofern tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen.

Überstunden

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

Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht

Nur so weit in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag die Zulässigkeit von **Kurzarbeit** vereinbart ist oder die Arbeitnehmer zustimmen, kann Kurzarbeit mit Entgeltminderung erfolgen. Dem Betriebsrat steht insoweit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu, sofern tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen.

Liegt eine Befugnis zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit mit entsprechender Kürzung des Arbeitsentgelts nicht vor, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit der Änderungskündigung, die aber gerichtlich auf Sozialwidrigkeit überprüft werden kann.

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

Falls es aber **unmöglich** ist zu arbeiten (z. B. Zerstörung der Arbeitsstätte) und der Arbeitgeber diese Unmöglichkeit nicht verschuldet hat, verliert der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Der Entgeltanspruch bleibt erhalten, wenn bei beiderseitiger unverschuldeter Unmöglich-

keit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Gründen, die in seinem Betrieb liegen, nicht beschäftigen kann (Betriebsrisikolehre).

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

Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Verschwiegenheitspflicht

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

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

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

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

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

Rücksichtnahme- und Schutzpflichten

Wie in jedem Rechtsverhältnis verpflichtet auch das Arbeitsverhältnis den einen Vertragspartner zur Rücksicht auf die Rechte und Rechtsgüter des ande-

ren Vertragspartners. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit so auszuführen, dass die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes gewahrt sind.

Arbeitsschutzpflicht

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

Wettbewerbsverbot

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

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

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

Verletzung der Arbeitnehmerpflichten

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

- ▶ Entgeltminderung
- ▶ Kündigung
- ▶ Schadensersatz

Entgeltminderung

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

Kündigung

Die Schlechtleistung oder die Verletzung von arbeitsrechtlichen Nebenpflichten

kann den Arbeitgeber zur ordentlichen oder eventuell sogar zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung berechtigen.

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber (Schadensersatzanspruch)

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

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

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten

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

Bei **körperlichen Schädigungen** gegenüber einem **Arbeitskollegen** haftet der Arbeitnehmer nur, wenn er den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat oder der Arbeitsunfall bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr eingetreten ist. Für **Sachschäden** gegenüber dem Arbeitskollegen haftet er grundsätzlich in voller Höhe. Bei betrieblichen Tätigkeiten hat der Arbeitnehmer je nach Grad seines Verschuldens einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Ein bei einem Arbeitsunfall körperlich geschädigter Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schmerzensgeld.

Mankohaftung

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

IV. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Entgeltzahlungspflicht

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung des Arbeitsentgelts. Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer **tarifgebunden** oder ist der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden, sind keine weiteren Vergütungsvereinbarungen notwendig. Der Tarifvertrag gilt dann unmittelbar und zwingend. Tariflöhne sind Mindestlöhne, keine Festlöhne. Höhere Löhne können also vereinbart werden.

Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass einschlägige Tarifverträge ganz oder teilweise auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Sie können aber auch ganz individuelle Lohnvereinbarungen treffen. Gesetzliche Mindestlöhne gibt es nicht.

Der allgemeine **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** (s. Seite 31) hindert Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht, unterschiedliche Lohnhöhen für gleiche Arbeit zu vereinbaren, weil der Grundsatz durch Einzelvertrag abdingbar ist. Jedoch darf ohne sachlichen Grund bei einer **allgemeinen Lohn-erhöhung** oder bei allgemeinen freiwilligen Sozialleistungen niemand ausgeschlossen werden.

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

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

Entgeltformen

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

Weitere Formen des Arbeitsentgelts sind:

- ▶ Sachbezüge
- ▶ Akkordlohn
- ▶ Provisionen
- ▶ Umsatz- und Gewinnbeteiligungen
- ▶ Prämien
- ▶ Gratifikationen oder andere Sondervergütungen
- ▶ Zulagen und Zuschläge

In bestimmten Berufen oder in bestimmten Branchen (z. B. Gaststättengewerbe) werden Teile des Arbeitsentgelts als **Sachbezüge** z. B. in Form von Verpflegung oder Unterkunft gewährt, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.

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

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

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

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

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

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

Zulagen sind Leistungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vereinbarten Grundlohn oder Grundgehalt gezahlt werden. Dazu zählen u. a. Erschwerungszulagen, Funktionszulagen wegen Übernahme zusätzlicher Verantwortung, Leistungszulagen, persönliche Zulagen oder Sozialzulagen wie Kinder- oder Ortszulagen. Auch **Zuschläge** sind zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers. Sie werden für besondere Leistungen oder Belastungen des Arbeitnehmers gezahlt. Gebräuchlich sind Zuschläge für Nachtarbeit, Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit. Mit Ausnahme des Zuschlags für Nachtarbeit besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Zulagen oder Zuschläge. Ein entsprechender Anspruch des Arbeitnehmers kann sich nur aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einer einzelvertraglichen Regelung ergeben.

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

Entgelthöhe

Für die meisten Arbeitnehmer wird das Arbeitsentgelt durch **Tarifverträge** festgelegt oder durch eine einzelvertragliche Vereinbarung, dass der entsprechende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

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

Abzüge

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Einbehaltung von **Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer** sowie von Arbeitnehmeranteilen an den **Beiträgen zur Sozialversicherung** (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) und zur **Bundesagentur für Arbeit** verpflichtet. Er ist verpflichtet, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge richtig zu berechnen und an das Finanzamt bzw. die Krankenkassen abzuführen.

Feiertagsbezahlung

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

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

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

Vermögenswirksame Leistungen

Ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers besteht oft aufgrund tarifvertraglicher oder individueller Vereinbarung. Unabhängig davon ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Wunsch des Arbeitnehmers Teile des Arbeitsverdienstes vermögenswirksam anzulegen. Die Beträge sind vom Arbeitgeber auf einen Anlagevertrag oder mehrere Anlageverträge des Arbeitnehmers zu überweisen. Mit staatlicher Sparzulage werden unterhalb einer Einkom-

mensgrenze insbesondere das Bausparen und die Entschuldung von Wohneigentum bis 470 € jährlich sowie der Erwerb von Aktienfondsanteilen bis 400 € jährlich gefördert. Ohne Sparzulage ist die Anlage in bestimmten Lebensversicherungen und anderen Sparverträgen möglich.

Aufwendungsersatz

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

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

Auszahlung des Arbeitsentgelts

Empfangsberechtigt ist grundsätzlich nur der Arbeitnehmer selbst, es sei denn, er hat einen Teil seiner Entgeltforderung an einen Dritten abgetreten oder einen Dritten zum Empfang des Arbeitsentgelts bevollmächtigt. Auch minderjährige Arbeitnehmer sind berechtigt, Arbeitsentgelt in Empfang zu nehmen. Allerdings kann der gesetzliche Vertreter (in der Regel Vater und Mutter) die Ermächtigung zurücknehmen oder einschränken.

Abrechnung

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen schriftlichen Beleg über die Abrechnung des Arbeitsentgelts, der Angaben über die Art, die Berechnung, die Höhe und die Abzüge enthält.

Entgeltsicherung

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

Pfändungsschutz

Wenn der Arbeitnehmer finanziellen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann der Gläubiger unter bestimmten Umständen (vollstreckbares Gerichtsurteil,

Pfändungs- und Überweisungsbeschluss) einen Teil seines Arbeitsentgelts pfänden lassen. Bestimmte Bezüge des Arbeitnehmers sind **absolut unpfändbar** (z. B. Reisespesen, Gefahren/Schmutzzulagen im üblichen Rahmen) oder nur **bedingt pfändbar**.

Der pfändungsfreie Betrag (**Pfändungsgrenze**) beim Arbeitsentgelt ist zunächst ein Grundbetrag von 985 € (ab 01.07.2005) monatlich. Je nach Anzahl der Personen, für die der Arbeitnehmer Unterhalt gewährt, wird die Pfändungsgrenze entsprechend angehoben

Abtretungsverbote

Den nicht pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an einen anderen abtreten.

Entgeltzahlung ohne Arbeit

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

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

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

Nur bei **unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei leichten Fahrlässigkeiten, wie sie erfahrungsgemäß jedem einmal unterlaufen können – wie z. B. ein Sport- und Verkehrsunfall – entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht nicht. Bei groben Verstößen

gegen die Verkehrsvorschriften (z. B. Trunkenheit, Wenden auf der Autobahn), kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung allerdings verweigern.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Bei einer Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben andauert, muss eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben werden. Stehen andere Vereinbarungen nicht entgegen, kann der Arbeitgeber die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon ab dem ersten Tag verlangen.

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, kann er dies der Krankenkasse mitteilen. Diese ist dann verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit durch ihren Medizinischen Dienst überprüfen zu lassen. Solche Zweifel liegen zum Beispiel dann vor, wenn der Versicherte durch häufige Arbeitsunfähigkeit oder häufige Kurzerkrankungen, insbesondere zum Beginn oder Ende einer Woche, auffällt.

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

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

Entgeltfortzahlung bei Kurmaßnahmen

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

Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist, dass bei Arbeitnehmern, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, die Maßnahme vom Sozialversicherungsträger bewilligt wurde und sie in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, muss die ärztliche Verordnung einer Maßnahme vorliegen, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Seit 1. Juli 2001 besteht regelmäßig Anspruch auf Entgeltfortzahlung, unabhängig davon, ob die medizinische Rehabilitationsleistung stationär oder ambulant erbracht wird. Davor war ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur gegeben, wenn die Maßnahmen stationär durchgeführt wurden.

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

Entgeltfortzahlung bei sonstigen persönlichen Hinderungsgründen

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

Zum Beispiel bei

- ▶ Geburt oder Sterbefall in der Familie,
- ▶ schweren Erkrankungen naher Angehöriger,
- ▶ eigener Hochzeit,
- ▶ eigener Silberhochzeit.

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

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

- ▶ schlechter Witterungsverhältnisse,
- ▶ Ausfalls des öffentlichen Verkehrssystems.

Kurzarbeit

Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts, z. B. bei Auftragsmangel, darf der Arbeitgeber ohne vorherige Vereinbarung nicht einseitig anordnen. Besteht in dem betroffenen Betrieb ein Betriebsrat, steht diesem, soweit tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit zu. Ist die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt, bezahlt bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die Bundesagentur für Arbeit, abhängig davon, ob die Steuerkarte einen Kinderfreibetrag ausweist oder nicht, den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern 67 Prozent oder 60 Prozent des wegen der Kurzarbeit ausgefallenen (pauschalisierten) Nettoarbeitsentgelts.

Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft

In Betrieben, die vom fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk, den Gerüst- oder Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau erfasst werden, können Arbeitnehmer Leistungen zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung erhalten. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit (1. November bis 31. März) aus witterungsbedingten Gründen nicht gekündigt werden kann, erhalten Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und Winterausfallgeld. Die Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ergänzen die Winterausfallgeld-Vorausleistungen (vgl. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag).

Gleichbehandlungsgrundsatz

Gleichberechtigung von Mann und Frau

Die Gebote des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ und „Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden“ verbieten grundsätzlich jede rechtliche Unterscheidung zwischen Männern und Frauen.

Das Verbot der Ungleichbehandlung umfasst **unmittelbare** und auch **mittelbare** (versteckte) **Benachteiligungen** wegen des Geschlechts, soweit nicht ein Rechtfertigungsgrund vorliegt oder ausdrücklich unterschiedliche Regelungen (wie z. B. beim Mutterschutz) geboten sind.

Benachteiligungsverbot wegen Rasse, Abstammung usw.

Nach dem Grundgesetz ist es ebenfalls verboten, jemand wegen

- ▶ seiner Abstammung,
- ▶ seiner Rasse,
- ▶ seiner Sprache,
- ▶ seiner Heimat und Herkunft,
- ▶ seines Glaubens,
- ▶ seiner religiösen oder politischen Anschauungen

zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Im Betriebsverfassungsgesetz finden diese Verbote für das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat zu den Arbeitnehmern des Betriebes ihre Ausprägung insbesondere in § 75.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Während der allgemeine Gleichheitssatz des Artikel 3 Abs. 1 GG vorschreibt, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart nach verschieden, aber in verhältnismäßiger Gleichheit zu behandeln, verbietet es der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage. Demgegenüber ist die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer zulässig.

Nebenpflichten des Arbeitgebers

Beschäftigungspflicht

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

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

Für **schwerbehinderte Menschen** ist ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben, sie so zu beschäftigen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Der Arbeitnehmer kann während eines **Kündigungsrechtsstreites** bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites die Weiterbeschäftigung bei unveränderten Arbeitsbedingungen verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 BetrVG widersprochen hat. Darüber hinaus hat der gekündigte Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus (oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus) bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses immer dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist (z. B. bei Nichtanhörung des Betriebsrates) oder wenn die Kündigung nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen.

Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitsräume, Arbeitsmittel und Arbeitsablauf so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt ist. Daneben muss der Arbeitgeber die öffentlich-rechtlichen **Arbeitsschutzvorschriften** einhalten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen. Er hat dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitnehmer eine angemessene und arbeitsplatzspezifische Unterweisung erhält und zu allen Arbeitsschutzfragen angehört wird. Ferner muss er eine geeignete Arbeitsschutzorganisation und die notwendigen Mittel hierfür bereitstellen.

Hier ist insbesondere das Arbeitsschutzgesetz zu nennen, das grundlegende allgemeine Arbeitsschutzvorschriften für alle Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen enthält. Kinder und Jugendliche sind besonders schutzbedürftig. Für sie enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz ergänzende Regelungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Wichtige Vorschriften für

spezielle Sachbereiche des Arbeitsschutzes finden sich z. B. im Arbeitssicherheitsgesetz, in der Gefahrstoffverordnung, in der Arbeitsstättenverordnung und in der Bildschirmarbeitsverordnung. Der Arbeitgeber muss außerdem die Unfallverhütungsvorschriften beachten, die von den Berufsgenossenschaften erlassen werden.

Verstößt der Arbeitgeber gegen Vorschriften zum Schutz für Leben und Gesundheit, kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, denn er braucht nicht unter gesetzwidrigen Bedingungen zu arbeiten.

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann den Arbeitgeber veranlassen, ein Rauchverbot zu erlassen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist in der Regel gegeben.

Pflicht zum Schutz von Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers

Im Laufe eines jahrelangen Arbeitsverhältnisses erfährt der Arbeitgeber zahlreiche **persönliche Daten des Arbeitnehmers**. Aufgrund des verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts ist dieser gegen die unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwertung und Weitergabe seiner persönlichen Daten geschützt. Nur mit seinem Einverständnis dürfen diese persönlichen Daten weitergegeben werden (**Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“**). Dieses Grundrecht darf nur eingeschränkt werden, wenn es mit anderen Grundrechten kollidiert.

Aufgrund seiner allgemeinen **Fürsorgepflicht** ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer vor ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte, vor rechtswidrigen Handlungen von Arbeitskollegen (z. B. Beleidigungen, Körperverletzungen, Hänseleien) **in Schutz zu nehmen**.

Dem Arbeitgeber ist es untersagt, **heimlich private Telefongespräche** des Arbeitnehmers **abzuhören**, allerdings darf er private Telefongespräche während der Arbeitszeit unterbrechen. Ebenfalls eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und zudem strafbar ist die **Überwachung von Arbeitnehmern** durch Mikrofone oder optische Überwachungseinrichtungen. Bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, die Arbeitsleistungen zu überwachen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Das **Speichern** von personenbezogenen Daten ist nur insoweit zulässig, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses unbedingt erfordert. Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen z. B. folgende Daten gespeichert werden:

- ▶ Geschlecht
- ▶ Familienstand
- ▶ Schule, Ausbildung
- ▶ Sprachkenntnisse

Die **Aufbewahrung von Personalakten** muss sorgfältig sein; sensible Daten, zum Beispiel über den körperlichen, geistigen oder seelischen Gesundheitszustand und Aussagen über die Persönlichkeit des Arbeitnehmers bedürfen eines verstärkten Schutzes. So kann es je nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich sein, dass solche Daten von anderen Personen geführt werden, dass dafür eine besondere Personalakte angelegt wird oder dass diese Akten in verschlossenen Umschlägen aufbewahrt und Einsichtnahmen vermerkt werden müssen. Schon die Unterlassung dieser Schutzmaßnahmen und nicht erst die Kenntnis von Unbefugten ist eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers.

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

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

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

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

Pflicht zum Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers

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

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

Pflicht zur Urlaubsgewährung

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die gesetzliche Mindest-Urlaubsdauer beträgt für Erwachsene ohne Rücksicht auf das Lebensalter bundeseinheitlich 24 Werktage (das entspricht 4 Wochen) im Kalenderjahr. Allerdings beträgt die durchschnittliche tarifvertragliche Urlaubsdauer heute bereits etwa sechs Wochen. Für Jugendliche gelten die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

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

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

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

Die **Übertragung des Urlaubs** auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der Urlaub muss dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

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

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

In fast allen Tarifverträgen ist zusätzlich zum Arbeitsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld vorgesehen. Gesetzlich ist das nicht vorgeschrieben.

Arbeitszeit

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

- ▶ Jugendarbeitsschutzgesetz,
- ▶ Mutterschutzgesetz,
- ▶ Ladenschlussgesetz.

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

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden von mindestens 45 Minuten vorzusehen. Die Mindestpausenzeit kann in mehrere Pausen aufgeteilt werden. Dabei muss die einzelne Pause stets wenigstens 15 Minuten betragen. Kein Arbeitnehmer darf länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Nach Beendigung der Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene

Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die in erheblichem Umfang in der Nachtzeit zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten, sind spezielle Schutzvorschriften vorgesehen.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist – von den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbeständen abgesehen – grundsätzlich unzulässig. Die Tarifvertragsparteien und auf der Basis eines Tarifvertrags auch die Betriebspartner können von den genannten Regelungen in gewissem Umfang abweichende Regelungen vereinbaren.

In dem durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Rahmen kann die Dauer der konkreten Arbeitszeit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegt werden. Im Rahmen der vereinbarten bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit kann der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit auf die einzelnen Tage verteilen und Beginn, Ende und Pausen der täglichen Arbeitszeit festlegen. Allerdings hat er das umfassende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu berücksichtigen. Trotz Weisungsrecht kann der Arbeitgeber keine unzumutbaren Arbeitszeiten festlegen.

Teilzeitarbeit

Seit 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern und befristete Arbeitsverträge auf eine klare Rechtsgrundlage zu stellen.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz enthält folgende Kernpunkte:

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

- ▶ Der Wechsel in Teilzeitarbeit wird auch für Arbeitnehmer in leitenden Positionen erleichtert.
- ▶ Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen Teilzeitarbeit vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht. Der Arbeitgeber wird dabei vor Überforderung geschützt. Er kann dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers betriebliche Gründe entgegensetzen. Dazu gehören erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber. Die Tarifparteien können die Ablehnungsgründe entsprechend den branchenspezifischen Erfordernissen festlegen. Stehen betriebliche Gründe nicht entgegen, hat der Arbeitgeber dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers nachzukommen. Wird dem Arbeitgeber die erfolgte Verteilung der Arbeitszeit unzumutbar, kann er die Verteilung einseitig ändern. Arbeitnehmer können eine Änderung ihrer Arbeitszeit höchstens alle zwei Jahre beantragen. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern, die bis zu 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen.
- ▶ Teilzeitarbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verlängern oder zur früheren Vollzeitarbeit zurückkehren wollen, sind künftig bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze oder Teilzeitarbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
- ▶ Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, teilnehmen können, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
- ▶ Arbeitgeber werden bei Stellenausschreibungen verpflichtet, die zu besetzenden Arbeitsplätze künftig auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschriften, wenn sich die Arbeitsplätze hierfür eignen.
- ▶ Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, sind über freie Teil- oder Vollzeitarbeitsplätze zu informieren. Der Betriebs- oder Personalrat ist über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu unterrichten.

Befristete Arbeitsverträge

- ▶ Das Teilzeit- und Befristungsgesetz schützt auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer vor Diskriminierung. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
- ▶ Auch hinsichtlich der befristet beschäftigten Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass diese an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung ihrer beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
- ▶ Arbeitgeber sind verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende freie Dauerarbeitsplätze zu informieren und den Betriebs- oder Personalrat über den Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Betrieb und Unternehmen zu informieren.

Altersteilzeit

Nach Vollendung des 55. Lebensjahres haben Arbeitnehmer die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren und somit einen kontinuierlichen, gleitenden Übergang in den Ruhestand unter attraktiven Rahmenbedingungen zu wählen. Dazu bedarf es grundsätzlich eines Einvernehmens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für den Arbeitgeber kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer entsprechenden kirchenrechtlichen Regelung die Verpflichtung ergeben, eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, soweit nicht mehr als 5 Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebes die Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen wollen. Die Arbeitnehmer müssen in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre in der Arbeitslosenversicherung oder nach den Vorschriften eines EU-Mitgliedstaates sowie der Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Weitere Bedingungen sind u. a.:

- ▶ Die bisherige Arbeitszeit wird auf die Hälfte reduziert. Auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig beschäftigt sein. Er muss daher ein monatliches

Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung von mehr als 400 € erzielen. Die Arbeitszeit kann insbesondere durch Halbierung der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit vermindert oder in eine Arbeitsphase und eine Freistellungsphase aufgeteilt werden (sogenanntes Blockmodell). Im Blockmodell beträgt der höchstzulässige Verteilungszeitraum ohne tarifvertragliche Grundlage drei Jahre (1 1/2 Jahre Arbeit, gefolgt von 1 1/2 Jahren Freistellung). Wenn ein entsprechender Tarifvertrag besteht, können sich diese Abschnitte auf jeweils bis zu fünf Jahre erstrecken.

- ▶ Der Arbeitnehmer bekommt vom Arbeitgeber sein regelmäßig gezahltes (Teilzeit-)Arbeitsentgelt um mindestens 20 Prozent aufgestockt. Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich Beiträge zur Rentenversicherung in der Höhe als würde der Arbeitnehmer 90 Prozent seines bisherigen regelmäßigen (Vollzeit-)Arbeitsentgelts weiter verdienen.
- ▶ Es darf kein Anspruch auf eine ungeminderte gesetzliche Altersrente bestehen.

Die gesetzlichen Mindestaufstockungsbeträge werden von der Bundesagentur für Arbeit für längstens sechs Jahre erstattet, wenn der durch die Altersteilzeit frei gemachte oder durch Umsetzung frei gewordene (Teil-) Arbeitsplatz wiederbesetzt wird.

Wiederbesetzt werden kann durch

- ▶ die Einstellung eines bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder
- ▶ die Einstellung bzw. Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf den frei gemachten oder frei gewordenen (Teil-) Arbeitsplatz.

Für Kleinunternehmer mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern sieht das Gesetz eine erleichterte Wiederbesetzung vor; darüber hinaus ist bei Kleinunternehmen anstelle der Wiederbesetzung auch die versicherungspflichtige Beschäftigung eines Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf förderungsbegründend.

Verletzung der Arbeitgeberpflichten

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

- ▶ seine Arbeitsleistung zurückhalten,
- ▶ den Arbeitsvertrag außerordentlich kündigen,
- ▶ Erfüllung der Pflichten verlangen oder
- ▶ Schadenersatzansprüche geltend machen.

Für **Körperschäden** durch einen Arbeitsunfall tritt – unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers – die Unfallversicherung ein. Nur wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall **vorsätzlich** herbeigeführt hat oder der Arbeitsunfall bei der **Teilnahme am allgemeinen Verkehr** eingetreten ist, haftet der Arbeitgeber selbst.

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

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

Betriebsänderung/Betriebsübergang

In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat bei Betriebsänderungen (z. B. Stilllegung oder Verlegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen), die mit erheblichen Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden sein können, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Zwar ist der Arbeitgeber in seiner Entscheidung zur Betriebsänderung frei. Zur Milderung oder zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer kann der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans verlangen. Neben einer Abfindungszahlung können dabei insbesondere auch Eingliederungsmaßnahmen vereinbart werden, die den betroffenen Arbeitnehmern den Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtern sollen. Diese so genannten Transfermaßnahmen können unter bestimmten Voraussetzungen (unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb) von der Bundesagentur für Arbeit durch die Gewährung eines Zuschusses zu den Maßnahmekosten gefördert werden. Kommt eine Einigung über den Interessenausgleich oder Sozialplan nicht zustande, können die Betriebspartner den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich

über das Ob und Wie der Betriebsänderung mit dem Ziel, Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden bzw. ganz auszuschließen, versuchen.

Kommt – gegebenenfalls auch mit der Vermittlung des Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit – eine Einigung zwischen den Betriebspartnern nicht zustande, können sie die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet verbindlich über den Sozialplan, während sie hinsichtlich des Interessenausgleichs nur Empfehlungen aussprechen kann.

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

Gesamtnachfolge

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

Einzelnachfolge

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

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

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

Die **Informationspflicht des Arbeitgebers** ist unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig davon, ob die Arbeitnehmervertretung über den Betriebsübergang zu informieren ist. Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat jeden einzelnen von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer über die in den Nummern 1 bis 4 aufgezählten Punkte **in Textform** zu un-

terrachten (zulässig ist also etwa die Unterrichtung per E-Mail durch Namensnennung des Erklärenden oder per eingescannter Unterschrift).

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

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

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

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

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

V. Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis kann außer durch Kündigung aus zahlreichen Gründen enden:

Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers

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

Aufhebungsvertrag

Durch einen Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis jederzeit einvernehmlich beendet werden. Ein Aufhebungsvertrag ist nur dann rechtswirksam, wenn er schriftlich abgeschlossen wurde. Es gelten dann weder Kündigungsvorschriften noch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates. Auch Schwangere, schwerbehinderte Menschen und Betriebsratsmitglieder, die besonderen Kündigungsschutz genießen, können einen Aufhebungsvertrag abschließen.

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

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine **Abfindung** anbieten, damit dieser den Aufhebungsvertrag annimmt (siehe auch Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen

Befristete Arbeitsverträge enden **ohne Kündigung** mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichen des Zwecks. Eine vorzeitige Beendigung durch ordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart wurde oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist. Die fristlose (außerordentliche) Kündigung aus wichtigem Grund ist stets möglich.

Erreichen einer vereinbarten Altersgrenze

Das Erreichen des 65. Lebensjahres bedeutet nicht automatisch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ohne Kündigung endet ein Arbeitsverhältnis nur

dann bei Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei Bezug von Altersrente, wenn dies im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so festgelegt ist.

Stillegung eines Betriebes

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

Kündigung

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

Arten der Kündigung

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

Inhalt der Kündigung

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

Form der Kündigung

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

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

- ▶ Für einen Anwesenden geht die Kündigung zu, sobald er sie vernehmen kann und versteht.

- ▶ Einem Abwesenden geht die Kündigung erst zu, wenn sie so in den Einflussbereich des Empfängers gelangt ist, dass er unter normalen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen kann. **Einschreibebriefe** z. B. gehen erst mit der Aushändigung durch die Post zu. Eine Verzögerung wird nicht anerkannt, wenn der Empfänger den Zugang verhindert. Auch Urlaub wird nicht als Grund für eine Verzögerung anerkannt.

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

Die **Angabe von Kündigungsgründen** ist bei fristgerechter nicht, bei fristloser Kündigung nur auf Verlangen vorgeschrieben. Allerdings können Schadensersatzansprüche entstehen, wenn der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nicht mitteilt.

Die Angabe von Kündigungsgründen kann im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag vorgeschrieben sein.

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

Die Kündigung kann wegen **Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten** nichtig sein (z. B. Kündigung einer Angestellten, die sexuelle Anträge des Arbeitgebers abgelehnt hat). Ein Verstoß gegen ein **gesetzliches Verbot** liegt vor, wenn z. B. einem Arbeitnehmer wegen der Kandidatur zum Betriebsrat gekündigt wird.

Die ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung

- ▶ braucht **grundsätzlich keinen sachlichen Grund**, um rechtswirksam zu sein. In der Praxis gilt das für die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- ▶ verlangt vom Arbeitgeber das Vorliegen eines **sozial gerechtfertigten Grundes**, sofern das **Kündigungsschutzgesetz** Anwendung findet,
- ▶ ist in der Regel an eine bestimmte **Kündigungsfrist** und bestimmte **Termine** gebunden,

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

Eine **Teilkündigung** ist unzulässig. Einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrages dürfen nicht gekündigt werden.

Dafür bedarf es einer **Änderungskündigung**: Sie bezweckt die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen, führt aber zur Beendigung des gesamten Arbeitsvertrages, wenn der Kündigungsempfänger der angebotenen Änderung nicht zustimmt. Änderungskündigungen des Arbeitgebers unterliegen den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. Eine Änderungskündigung ist auch als **außerordentliche Kündigung** zulässig, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig ist und die neuen Bedingungen für den Arbeitnehmer zumutbar sind.

Gesetzliche Kündigungsfristen

Für Arbeiter und Angestellte gelten einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen.

Die **Grundkündigungsfrist**, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt **vier Wochen (28 Kalendertage) zum 15. des Monats oder zum Ende eines Kalendermonats**.

Ausnahmen:

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

Die Kündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, beträgt zwei Wochen.

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

Die verlängerten Kündigungsfristen betragen nach

- ▶ 2jähriger Betriebszugehörigkeit – 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- ▶ 5jähriger Betriebszugehörigkeit – 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- ▶ 8jähriger Betriebszugehörigkeit – 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- ▶ 10jähriger Betriebszugehörigkeit – 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- ▶ 12jähriger Betriebszugehörigkeit – 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- ▶ 15jähriger Betriebszugehörigkeit – 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- ▶ 20jähriger Betriebszugehörigkeit – 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Berücksichtigt wird dabei die Betriebszugehörigkeit **nach Vollendung des 25. Lebensjahres**.

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

Soweit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen keine längeren gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen gelten, beträgt die Kündigungsfrist **mindestens vier Wochen**. Diese Frist gilt auch bei einer Kündigung während der Probezeit oder bei einer bis zu dreimonatigen Aushilfstätigkeit sowie dann, wenn im Tarifvertrag eine kürzere Kündigungsfrist festgelegt ist.

Die außerordentliche Kündigung

Für jede außerordentliche, fristlose Kündigung ist ein **wichtiger Grund** erforderlich. Hierunter fallen nur solche Gründe, die dem Kündigenden die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar** machen. Die außerordentliche Kündigung muss die **unausweichlich letzte Maßnahme** für den Kündigenden sein, d. h. alle nach den Umständen milderen Mittel (z. B. **Versetzung, Änderungskündigung, ordentliche Kündigung**) müssen erschöpft sein. Fristlos kündigen kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

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

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

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

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

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

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

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

Anhörung des Betriebsrats

Wenn der Betriebsrat nicht vor der Kündigung angehört wird, ist diese **unwirksam**. Der Betriebsrat kann der außerordentlichen Kündigung innerhalb von 3 Tagen schriftlich widersprechen. Er kann der ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich **widersprechen**, wenn

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

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

Allgemeiner Kündigungsschutz

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

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

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

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

Außer der Mindestgröße setzt die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung in dem Be-

trieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat (Wartezeit).

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

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

bedingt ist.

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

1. Personenbedingte Kündigung

Bei der **personenbedingten Kündigung** müssen objektive Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen: z. B. ein unverhältnismäßiges Nachlassen der Leistungsfähigkeit, mangelnde körperliche und geistige Eignung für die vereinbarte Tätigkeit, mangelnde Anpassungsfähigkeit oder fehlende Arbeitserlaubnis für einen ausländischen Arbeitnehmer.

Der häufigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die Kündigung wegen **Krankheit** des Arbeitnehmers. An die soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Krankheit werden von der Rechtsprechung strenge Anforderungen gestellt. Danach wird eine Kündigung in der Regel nur dann als sozial gerechtfertigt angesehen, wenn es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder zum eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handelt und die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führt.

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

2. Verhaltensbedingte Kündigung

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

3. Betriebsbedingte Kündigung

Als **dringende betriebliche Erfordernisse**, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit eine Kündigung rechtfertigen können, kommen z. B. ein Geschäftsrückgang (Auftrags- oder Absatzrückgang) oder eine betriebsorganisatorische Maßnahme des Arbeitgebers (u. a. Änderung der Produktionsmethoden, Betriebseinschränkung, Betriebsstilllegung) in Betracht. Dabei unterliegt die unternehmerische Entscheidung einer Betriebseinschränkung oder Rationalisierung nicht der gerichtlichen Kontrolle, wohl aber muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen, dass durch die unternehmerische Maßnahme der Arbeitsplatz des Gekündigten weggefallen ist.

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

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

Kündigungsschutzverfahren

Eine Klage gegen die Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem Arbeitsgericht erheben. Trotz des Kündigungsschutzprozesses muss der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb verlassen. Er kann sich dann arbeitslos melden oder einen **neuen Arbeitsvertrag** abschließen. Dies hindert ihn nicht an der Fortsetzung des Prozesses. Kündigungsschutzprozesse ziehen sich oft über Jahre durch die Instanzen.

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

Das sind

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

Abfindung

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

- ▶ **Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz**
Kündigt der Arbeitgeber **betriebsbedingt**, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen. Die Abfindung beträgt **0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr**. Dieser Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt **und** den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.
- ▶ **Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Kündigungsschutzgesetz**
Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn
 - er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat und
 - das Gericht festgestellt hat, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt ist und
 - das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar bzw. eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist.

Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist stets anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung gerechtfertigt wäre. Aber auch Gründe, die für eine fristlose Kündigung nicht ausreichen, können die Fortsetzung unzumutbar machen. Zu denken ist etwa an Fälle, in denen als Kündigungsgründe unzutreffende ehrverletzende Behauptungen über den Arbeitnehmer leichtfertig genannt worden sind oder das Vertrauensverhältnis im Verlaufe des Prozesses ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers zerrüttet worden ist. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall vom Gericht beendet – eben gegen Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer.

Auch der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen das Recht, auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu bestehen – wenn aus betrieblichen Gründen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein dürfte. Er hat dies ausführlich zu begründen, außer wenn es sich bei dem Entlassenen um einen leitenden Angestellten handelt.

Die **Höhe der Abfindung** kann bis zu 12 Monatsgehältern betragen.

Ausnahmen:

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

Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 65 Jahre oder älter ist.

Vereinbarte Abfindungszahlung

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

Besteuerung von Abfindungen und Anrechnung auf das Arbeitslosengeld

Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind nach § 3 Nr. 9 Einkom-

mensteuergesetz bis zu bestimmten Höchstbeträgen steuerfrei. Seit dem Kalenderjahr 2004 bleiben grundsätzlich 7.200 € steuerfrei. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der steuerfreie Höchstbetrag 9.000 €. Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beträgt der steuerfreie Höchstbetrag 11.000 €. Soweit die Abfindung den Freibetrag übersteigt, kann eine ermäßigte Besteuerung nach § 34 Einkommensteuergesetz in Betracht kommen (sog. Fünftelungsregelung zur Abmilderung der Progressionswirkung).

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn der Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten oder zu beanspruchen hat und darin Arbeitsentgelt enthalten ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs gilt für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist, längstens ein Jahr. Je nach Höhe der Abfindung und gesetzlicher Freibeträge kann sich der Ruhezeitraum verkürzen.

Kündigungsschutz bei Änderungskündigung

Das Kündigungsschutzgesetz ist auch bei Änderungskündigungen anwendbar. Allerdings sollte der Arbeitnehmer das Arbeitgeberangebot für die geänderten Arbeitsbedingungen unter dem **Vorbehalt** annehmen, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. In diesem Fall riskiert er nicht den Verlust des Arbeitsplatzes, wenn die Klage auf Feststellung, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin hinaus unverändert fortbesteht, vom Arbeitsgericht als unbegründet abgewiesen wird. Ist seine Klage begründet, gelten die ursprünglichen Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber hat entsprechende Nachzahlungen zu leisten.

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

Besonderer Kündigungsschutz bestimmter Arbeitnehmergruppen

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

Besonders geschützt sind insbesondere

- ▶ Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (Mutterschutzgesetz),
- ▶ Arbeitnehmer während der Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz),
- ▶ schwerbehinderte Menschen (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX),
- ▶ Arbeitnehmer während des Grundwehrdienstes, einer zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit oder des Zivildienstes (Arbeitsplatzschutzgesetz).

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

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

Massenentlassungsschutz

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern sind Massenentlassungen gegenüber der Agentur für Arbeit **mitteilungs- und anzeigepflichtig**. Die Agentur für Arbeit kann eine Entlassungssperre verfügen. Dieser Schutz geht über den allgemeinen Kündigungsschutz hinaus. Der Massenentlassungsschutz gilt nicht für Saison- und Kampagne-Betriebe.

Pflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein Zeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Zeugnis ist schriftlich zu erteilen und zu unterschreiben.

Einfaches Zeugnis

- ▶ Angaben über die Person des Arbeitnehmers (Name usw.).
- ▶ Die Art und Dauer der Beschäftigung muss vollständig und genau beschrieben sein.

- ▶ Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit dürfen nur ausnahmsweise angegeben werden, wenn sie ungewöhnlich lange gedauert haben.

Qualifiziertes Zeugnis

Der Arbeitnehmer kann ein qualifiziertes Zeugnis verlangen, das seine Führung und seine Leistungen darstellt. Ein nicht verlangtes qualifiziertes Zeugnis kann der Arbeitnehmer zurückweisen und stattdessen ein einfaches Zeugnis fordern. Fordert er ein qualifiziertes Zeugnis, ist aber mit dem Inhalt unzufrieden, kann er stattdessen nicht ein einfaches verlangen.

Grundsätze bei der Zeugniserteilung sind:

- ▶ Die äußere Form darf nicht den Eindruck erwecken, der Arbeitgeber distanzieren sich vom Wortlaut seiner Erklärung.
- ▶ **Das Zeugnis muss wahr sein.** Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung ausschlaggebend sind.
- ▶ Es muss von verständigem Wohlwollen getragen sein und darf das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig behindern.

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

Auskunft über Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem neuen Arbeitgeber nicht verpflichtet, Auskünfte über Arbeitnehmer zu erteilen. Er ist jedoch zur Auskunft berechtigt, und zwar ohne Wissen und Zustimmung des Arbeitnehmers, so weit nicht Vorschriften des Datenschutzes missachtet werden. Auf Verlangen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Kenntnis über die Auskünfte geben.

Ausfüllen und Herausgabe der Arbeitspapiere

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere aushändigen. Schuldhaft verspätete Rückgabe oder falsche Ausfüllung der Arbeitspapiere führen zum Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers.

Bürgertelefon

Sie fragen, wir antworten!

Von Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 20:00 Uhr bzw. Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr steht Ihnen unser Bürgertelefon zu den Themen Mittelstand/Existenzgründung, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsrecht und Teilzeit/Altersteilzeit/Minijobs/Ausbildung zur Verfügung (0,12 EUR/Min. aus dem Festnetz).


Infotelefon zum Mittelstand/Existenzgründung:
01805/615-001

Infotelefon zur Arbeitsmarktpolitik und -förderung:
01805/615-002

Infotelefon zum Arbeitsrecht:
01805/615-003

Infotelefon zur Teilzeit/Altersteilzeit/Minijobs:
01805/615-004

Infotelefon zur Ausbildung:
01805/615-007



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit herausgegeben. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.