

Stufenaufbau des Arbeitsrechts

1. Grundgesetz, Länderverfassung, EG-Recht

z. B. Grundrechte, Diskriminierungsverbote, internationale Arbeits- und Sozialabkommen

2. Arbeitsgesetze der Bundesrepublik

vom Gesetzgeber erlassen wie z. B. Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, BetrVG etc.

3. Öffentliche Verordnungen und Vorschriften

z. B. Unfallverhütungsvorschriften, Umweltschutz- und Verbraucherschutzvorschriften

4.

sobi Ansichtsexemplar

Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (Tarifvertragsgesetz)

5.

Betriebsvereinbarungen

Verträge zwischen BR (GBR) und AG (§ 77 BetrVG)

6.

Arbeitsverträge

vereinbart zwischen einzelner AN und AG (schriftlich)

7.

„Betrieblichen Übung“ Einseitige Zusagen

Grundsatz 1:

Höherrangige
Normen dürfen
nicht verletzt
werden

Grundsatz 2:

Die jeweilig
günstigere Regelung
hat Vorrang vor
anderen Normen

Die Systematik des Arbeitsrechts

§§

in der Sozial- und Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland

§§

Individuelles Arbeitsrecht

→ Arbeitsvertragsrecht

geregelt auf der Basis des BGB von 1896

geht aus von der Vorstellung
gleichberechtigter Vertragspartner,
die Leistung und Gegenleistung
aushandeln - Arbeitskraft gegen Lohn

→ Rechtsprechung Arbeitsgerichte,
Zivilgerichte, Bundesarbeitsgericht
und Bundesgerichtshof

→ Arbeitsgesetze

→ Mindeststandard der
Arbeitsbedingungen

→ Sozialrecht

regelt die Beziehungen zwischen AN und
den Trägern der Sozialversicherung
Sozialgesetzbuch (SGB)

Kollektives Arbeitsrecht

→ Verbandsrecht

regelt die Beziehungen von Gewerkschaften und
Arbeitgeberverbänden **Richterrecht: Art. 9 GG**

→ Tarifvertragsrecht
regelt Geltung und Wirksamkeit von TV

→ Arbeitskampfrecht

Zulässige und "wilde" Streiks
Was geschieht bei Streik?
Nur durch Richterrecht geregelt

→ Betriebsverfassung - BetrVG

regelt Rechte des BR

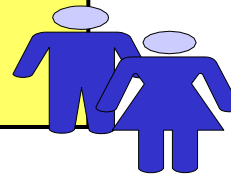
→ Arbeits- und Gesundheits- und Unfallschutz

durch gesetzliche und "autonome" Regelungen
Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenrichtlinien
Unfallverhütungsvorschriften

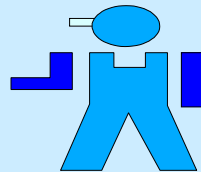
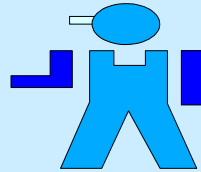


Arbeitnehmer i. S. des § 5 BetrVG

Arbeitnehmer § 5 BetrVG
(sind abhängig & eingegliedert)

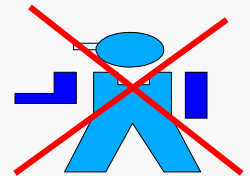


- ➔ Regulär Beschäftigte
- ➔ Befristet Beschäftigte
- ➔ ABM-Beschäftigte
- ➔ Teilzeitbeschäftigte
- ➔ Telearbeiter
- ➔ Außendienstler/Heimarbeitler
- ➔ Azubis
- ➔ AN in der Elternzeit
- ➔ Beurlaubte und erkrankte AN
- ➔ Freie Mitarbeiter
- ➔ „Scheinselbstständige“
- ➔ ...

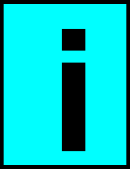


Keine AN i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG

- ➔ Leitende Angestellte § 5 Abs. 3
- ➔ Familienangehörige 1 Grades
(in häuslicher Gemeinschaft lebend)
- ➔ MA mit karitativen & religiösen Motiven
- ➔ Schulpraktikanten
- ➔ 1 Euro Jobber
- ➔ Freie Mitarbeiter „Selbstständige“
- ➔ ...

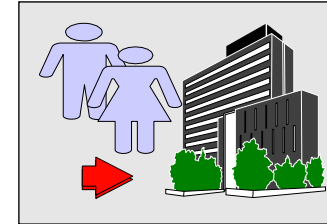


Welche Informationen darf sich der Arbeitgeber bei einer Bewerbung beschaffen?



Wozu braucht er ein Fragerecht?

- ➔ Eignung des Bewerbers
- ➔ Passt der Bewerber in das Team?
- ➔ Daten für BR Anhörung § 99 BetrVG
- ➔ Muss der Arbeitsplatz angepasst werden?



Die Folgen von unvollständige oder falsche Angaben **sobi Ansichtsexemplar**

Was der Arbeitgeber nicht erfragt hat, braucht der/die BewerberIn nicht zu offenbaren

Ausnahme: Bedeutung für die Arbeitsleistung

Bei unzulässigen Fragen darf geschwindelt werden z. B. Gewerkschaftszugehörigkeit

Bei zulässigen Fragen des Arbeitgebers gelogen?

Ungünstig: Mögliche Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber!

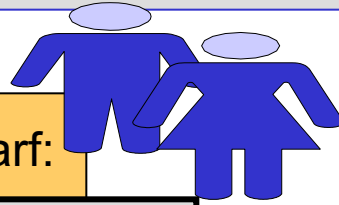


Was liegen beim Fragerecht für Gefahren?

- Privatsphäre des Bewerbers
- Sachfremde Kriterien bei Einstellungsentscheidung
- Diskriminierungen



Arbeitnehmerrechte im Bewerbungsverfahren 1



Was der Arbeitgeber nicht darf:

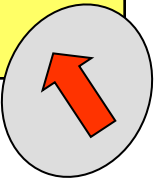
- ➔ Ohne Einwilligung des AN Privatsphäre und Persönlichkeit ausforschen
- ➔ Auskünfte beim bisherigen Arbeitgeber einholen
- ➔ Graphologische Gutachten erstellen lassen
- ➔ Gentechnische Untersuchungen vornehmen lassen
- ➔ Intelligenz- und Kreativitätstests durchführen
- ➔ Psychologische Eignungsuntersuchungen anordnen, wenn nur wenig Bedeutung für zu besetzende Stelle



Aber: besondere Tests können im Einzelfall zulässig sein wenn

- ➔ wenn eine heranreifende Einstellungsentscheidung genauer überprüft werden soll
- ➔ und für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes besondere Bedeutung
- ➔ und der/die ArbeitnehmerIn ausdrücklich zustimmt

sobi Ansichtsexemplar



Arbeitnehmerrechte im Bewerbungsverfahren 2

Bei betriebsärztlichen Einstellungsuntersuchungen



- ➔ muss der /die BewerberIn bereits für die Einstellung ausgewählt sein
- ➔ muss die Privatsphäre geschützt werden
- ➔ muss die ärztliche Schweigepflicht gewahrt bleiben
- ➔ dürfen nur die für die Einstellung wesentlichen Untersuchungen vorgenommen werden

sobi Ansichtsexemplar

Der AG erfährt nur Ergebnis
der Untersuchung, nicht
Einzelbefunde und Diagnosen



Arbeitgeber trägt alle Kosten für Untersuchungen,
Gutachten, Tests und Prüfungsverfahren



Mitbestimmung des Betriebsrates

bei Personalfragebogen und Beurteilungsverfahren

bei der Bewerbung und Einstellung

Standardisierte Verfahren, z. B.

- Fragebogen
- allgemeine Übungsaufgaben
- psychologische Tests
- persönliche Daten und
- Angaben im Arbeitsvertrag
- und Personalunterlagen

Teilweise standardisierte Verfahren, z. B.

- strukturiertes Einstellungsgespräch (mit Checkliste)
- Assessment-Center

Offenes Verfahren, z. B.

- Einstellungsgespräch
- Gruppen-Gespräch
- Inhalt des Arbeitsvertrages
- (Arbeitsaufgabe
- und -bedingungen)

sobi Ansichtsexemplar
Elektronische Erfassung von Daten?
Immer Mitbestimmung!



während des bestehenden Arbeitsverhältnisses

Standardisierte Verfahren, z. B.

- Fragebogen
- Beurteilungsbogen
- Übungsaufgaben
- psychologische Tests

Teilweise standardisierte Verfahren, z. B.

- Beurteilungsgespräch
- mit Check-Liste
- mit Leitfaden
- strukturiertes MA-Gespräch
- Zielvereinbarung
- Assessment-Center

Offenes Verfahren, z. B.

- unstrukturiertes Mitarbeitergespräch
- Team- oder Gruppen-gespräch
- offenes Mitarbeiter-entwicklungsgespräch

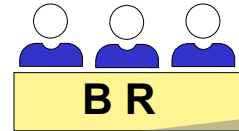
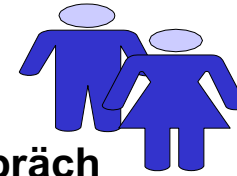
Elektronische Erfassung von Daten?
Immer Mitbestimmung!



Wenn AN bei der Einstellung diskriminiert werden

DURCH

- ➔ geschlechtsspezifische Stellenausschreibung
- ➔ Einseitige Bewerberauswahl für Vorstellungsgespräch
- ➔ Ablehnung mit geschlechtsbezogener Begründung



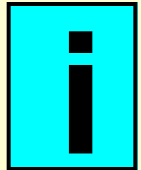
Worauf können sich AN berufen?

- ➔ § 611a Abs. 1 BGB: Verbot geschlechtsbezogener Benachteiligung
- ➔ § 612a BGB: Benachteiligungsverbot wegen Wahrnehmung von Rechten
- ➔ Art. 3 Abs. 2 und GG: Gleichberechtigung und Diskriminierungsverbot
- ➔ Art. 119 EGV: Verbot der Lohndiskriminierung



Was kann der Betriebsrat tun?

Einstellungsverfahren § 99 BetrVG:
Infos über alle BewerberInnen fordern
Diskriminierungsverbot gilt auch innerbetrieblich
BR kontrolliert Diskriminierungsverbot § 75 I BetrVG



**AN können für Diskriminierung
Entschädigung verlangen**

Bei geschlechtsbezogener Benachteiligung
Ein Anspruch auf Einstellung besteht nicht



Die Kosten im einem Bewerbungsverfahren

Kosten bei Bewerbungsgespräch

- muss AG erstatten, wenn persönliche Vorstellung verlangt wurde
- Fahrtkosten (üblicherweise KM - Pauschale für PKW)
- Übernachtungskosten, bei einem Gespräch frühmorgens
- Verpflegungsaufwand (nach Beleg oder steuerlicher Pauschale)

Kosten für Zeitaufwand und evtl. entstehenden Verdienstausfall

- muss neuer AG nicht tragen

Bisheriger AG muss

- AN für Vorstellungen von Arbeit freistellen (§ 629 BGB) wenn eine Kündigung droht oder ausgesprochen ist
 - in angemessenem Umfang,
 - auch Info-Gespräche beim Arbeitsamt
 - aber nur, wenn der AG rechtzeitig informiert wurde
- und ein wohlwollendes Zeugnis ausstellen



Arbeits-
vertrag

Was regelt der Arbeitsvertrag?

§ 2 NachwG

Vertragsinhalt:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Zeitpunkt des Beginns des AV
3. bei Befristung die Dauer
4. Arbeitsort bzw. Einsatzgebiet
5. Tätigkeitsbeschreibung
6. Höhe und Zusammensetzung des Lohns
7. Arbeitszeit
8. Dauer des Jahresurlaubs
9. Kündigungsfristen
10. Hinweis auf Tarifverträge und
11. Betriebsvereinbarungen

Arbeits-
vertrag

Arbeits-
vertrag

Sobi Ansichtsexemplar

Bei Änderungen...?

Änderungen des Arbeitsvertrages
sind spätestens einen Monat
danach schriftlich mitzuteilen

Arbeits-
vertrag

§ 3 NachwG

Die mündliche Vereinbarung begründet
zunächst ein faktisches Arbeitsverhältnis
Arbeitsvertrag schriftlich einen Monat
nach Arbeitsaufnahme

§ 2 Abs. 1 NachwG



Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

Das Direktionsrecht des AG : Anweisungsbefugnis
Konkretisiert im Alltag die Arbeitspflichten (Haupt-
u. Nebenpflichten) des AN

§ 106 GewO

Wo endet das Direktionsrecht?:

- ➔ Grenzen setzt der Arbeitsvertrag
- ➔ Gesetze z. B. ArbZG 10 Std.-Tag
- ➔ Tarifverträge
- ➔ MBR des BR z. B. §§ 87, 91, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500

STOP

Änderung des
Arbeitsvertrags
durch Kündigung

Arbeits-
vertrag



**Wenn zulässige Anordnungen
verweigert werden**

Keine Entgeltzahlung
Schadenersatzforderungen des AG
nach Abmahnung - Kündigung

Unzulässigen Anordnungen des AG

braucht AN nicht zu folgen
Problem ist hier die sichere Feststellung

STOP

Bei gerichtlicher Überprüfung

wird das Direktionsrecht des AG durch
eine Feststellungsklage überprüft



Die Treuepflicht des Arbeitnehmers

Ist eine Nebenpflicht des Arbeitsvertrages und bedeutet:

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wahren
Nicht in Wettbewerb treten mit dem AG
durch Nebenbeschäftigung bei Konkurrenz
oder eigene Geschäftsgründung

Arbeits-
vertrag



Diese Pflichten gelten in **sozialrechtsexemplar**
laufenden Arbeitsverhältnis

Bei Wettbewerbsverbot muss eine
Entschädigung gezahlt werden (§ 90a HGB)

Arbeits-
vertrag



Bei Verstoß gegen Nebenpflichten

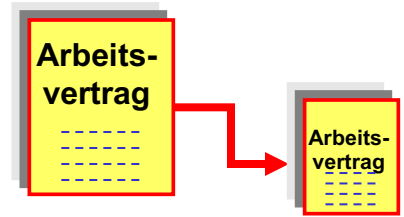
Grund zur (fristlosen) Kündigung
besteht Schadenersatzanspruch
je stärker die betriebliche Verantwortung ist,
um so mehr gilt die Treuepflicht

Arbeits-
vertrag



Nebenbeschäftigungen des Arbeitnehmers

Art und Umfang einer zulässigen Nebenbeschäftigung ergibt sich aus der Art und dem Inhalt des Arbeitsvertrages



Art 12 GG Garantiert die Freie Berufsausübung

Im Prinzip möglich,
aber es gibt Einschränkungen

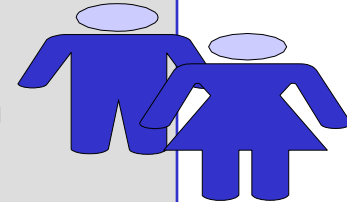


wenn der AG im Einzelfall ein klares und nachvollziehbares Interesse an der Arbeitsveränderung hat

sobi Ansichtsexemplar

Wenn ein AN einer Nebenbeschäftigung nachgeht

- kann der AG auf einer Mitteilungspflicht bestehen
- darf seine Haupttätigkeit nicht darunter leiden
- darf er nicht gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen
- darf er nur im Zeitrahmen des ArbZG arbeiten
- darf er nicht zugleich in der Hauptbeschäftigung arbeitsunfähig gemeldet sein
- darf er dies im Urlaub nicht intensiver tun



Probezeit und Probearbeitsverhältnis

nur in engen Grenzen zulässig !

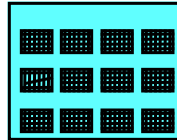
Probezeit beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

Max. 6 Monate

Kündigungsfristen verkürzt

§ 622 Abs. 3 BGB - 2 Wochen

Ansonsten normale AN-Rechte



Probe – Arbeitsverhältnis

Befristetes Arbeitsverhältnis

Zweck: Prüfung des AN

Arbeitsverhältnis endet zum vereinbarten Datum

Häufig unbefristeten Arbeitsverhältnissen vorgeschaltet

sobi Ansichtsexemplar

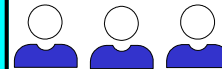
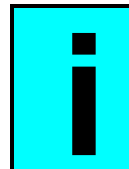
Kündigung während der Probezeit

§ 102 Anhörung BR notwendig

Klage nach KschG nach 6 Monaten

Kündigung kann bis zum letzten Tag der Probezeit ausgesprochen werden.

Besonderer Kündigungsschutz für Schwangere (§ 17 MuSchG)



BR



Anfechtungserklärung

- Der AG muss eindeutig erklären, dass er wegen eines Irrtums oder einer Täuschung den Arbeitsvertrag anfechtet
- Anfechtungserklärung ist nur wirksam wenn
 - nicht mit einer Bedingung verbunden
 - nicht an eine Frist geknüpft

Anfechtungsgrund?



- ▶ Lag eine arglistige Täuschung i.S.v. § 123 BGB vor?
- ▶ Dies ist nur dann gegeben,
 - wenn die gestellte Frage zulässig war und
 - Bewerber diese Frage bewusst falsch beantwortet hat und
 - dabei wusste, dass die verschwiegene Tatsache für die Einstellung ausschlaggebend sein kann und
 - die verschwiegene Tatsache für die Einstellungsentscheidung des AG ursächlich war

sobi Ansichtsexemplar



Die Anfechtung des Arbeitsvertrages 1

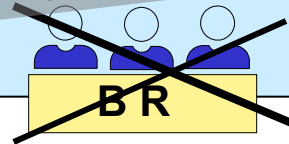
Anfechtungsfrist beachtet ?

Bei einer arglistigen Täuschung darf nur innerhalb eines Jahres nach Kenntniserlangung angefochten werden

Keine Beteiligung des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist bei der Anfechtung nicht nach §102 BetrVG anzuhören, er muss auch nicht einmal informiert werden

sobi Ansichtsexemplar



Wirkung der wirksamen Anfechtung

Arbeitsverhältnis endet sofort wie bei einer außerordentlichen ("fristlosen") Kündigung

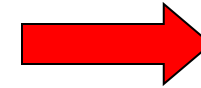
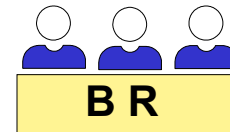
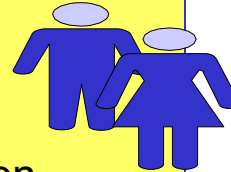
Überprüfung der Wirksamkeit der Anfechtung kann beim Arbeitsgericht



Welche Grundrechte gelten wie im Betrieb?

Freie Entfaltung der Persönlichkeit

der AN ist sicherzustellen
z. B. **Wahl der Kleidung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes**
Beschränkung durch betriebliche Interessen
Sicherheitsbestimmungen oder Störung anderer AN



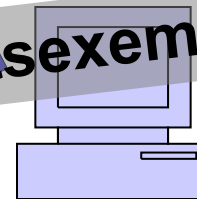
Betriebs-
verein-
barung

Durch Betriebsvereinbarung
regelt der BR Verhalten der AN
§ 87 Abs. 1 Ziff.1 BetrVG

Schutz der Würde der AN

sowie ihrer Privat- und Intimsphäre
Der AN muss die Vertraulichkeit im Umgang
mit personenbezogenen Daten sicherstellen
---> Vorschriften Datenschutzgesetz

sobi Ansichtsexemplar



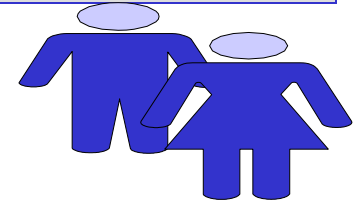
Freiheit der Meinungsäußerung und politische Betätigung

Politische Diskussionen sind im Betrieb erlaubt
Auch Kritik am AG ist erlaubt
aber: keine Störung des Betriebsfriedens



Das Grundrecht auf Gewissensfreiheit

Artikel 4 Grundgesetz



Der AG kann grundsätzlich von den AN verlangen den Arbeitsvertrags zu erfüllen
Grenzen durch Gesetze, TV und BV oder Gesundheitsgefährdung

Arbeits-
vertrag

Wenn AN Gewissenskonflikte bekommen bei

- ➔ **Mitarbeit bei Rüstungsprojekten**
- ➔ **Mitarbeit bei Tierversuchen**
- ➔ **Umgang mit radioaktiven Stoffen**
- ➔ **Verbreitung volksverhetzenden Schriften**

müssen sie den AG auffordern, von diesen Aufgaben entbunden zu werden

sobi Ansichtsexemplar



AN können die Arbeit verweigern, der AG muss wegen Annahmeverzug Entgelt weiter zahlen

Der AG muss die Sachlage prüfen,

- ❑ **ob umstrittene Tätigkeit unumgänglich ist**
- ❑ **ob der Gewissenskonflikt absehbar war**
- ❑ **ob es Zukunft mit Gewissenskonflikten gibt**
- ❑ **ob andere Arbeiten möglich sind**



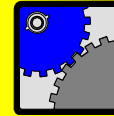
Das Grundrecht auf gewerkschaftliche Betätigung

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz

Was der Arbeitgeber nicht darf

- Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verbieten
- Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb diskriminieren
- Gewerkschaftliche Werbung behindern

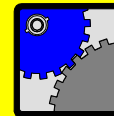
Betrieb



Was der Arbeitgeber nicht verhindern kann

- Zugang gewerkschaftlicher Vertreter zum Betrieb
- Besetzung gewerkschaftlichen Funktionen
- Gewerkschaftliche Informationen im Betrieb
- Kritik an betrieblichen Verhältnissen
- Diskussionen der AN

Betrieb



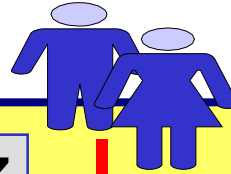
Welche Grenzen müssen Arbeitnehmer einhalten?

Beleidigende und bewusst unwahre Behauptungen gegen den AG dürfen nicht verbreitet werden



Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben

Betrieb



Beschäftigtenschutzgesetz

Verbot der sexuellen Belästigung wie

- sexuell körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- pornografischen Darstellungen

AN Beschwerderecht im Falle der sexuellen Belästigung

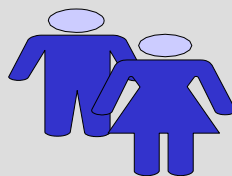
- vom Arbeitgeber
- von Vorgesetzten
- von anderen Beschäftigten
- von Kunden (z. B. Kunden)

die von den Betroffenen
erkennbar abgelehnt werden

sobi Ansichtsexemplar



AG darf Beschwerdeführer
/Innen nicht diskriminieren



Sanktionen

- ➔ Abmahnung
- ➔ Umsetzung, Versetzung
- ➔ Kündigung

Bei Untätigkeit kann die
Arbeit verweigert werden



Die Qualifizierung(s-Kosten) des Arbeitnehmers



Zuschüsse des AGs zur Aus- und Weiterbildung der AN dienen der Zukunftsvorsorge des Unternehmens und sollen Qualifikationspotentiale und Innovationsfähigkeit steigern

Kann der AG die Kosten zurückfordern?

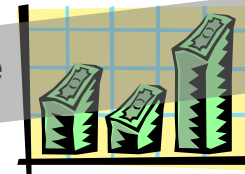
- Im Prinzip ja - aber keine Beschränkung der freien Berufswahl
- Bei hohen Aufwendungen
- Wenn ein beruflicher Vorteil besteht
- Wenn der AN kündigt

sobi Ansichtsexemplar

Nicht zulässig sind Rückzahlungsklauseln die an (Prüfungs-)Erfolg geknüpft sind mit langer Bindungsfrist – mehr als 5 Jahre die bei AG Kündigung wirksam werden

In welchem Umfang?

Die vereinbarte Rückzahlungssumme muss



- ➔ den tatsächlich Aufwendungen entsprechen
- ➔ die verwertbaren Vorteile berücksichtigen
- ➔ sich degressiv verringern



Vorsorge des AG für die privaten Dinge des AN

JA

A. persönlich unentbehrliche Sachen
private Kleidung ,Tasche, Uhr, Fahrkarte,
Ausweispapiere, angemessener Geldbetrag

JA

B. arbeitsunterstützende, aber nicht notwendige Sachen
Arbeitsmittel und Werkzeuge, Schreib-
und Messgeräte, Fachbücher, Tabellen,

JA

C. mittelbar arbeitsdienliche Sachen
private Verkehrsmittel, Regenkleidung,

Nein

D. Sachen, die keine Verbindung zur Arbeit haben
Wertgegenstände z.B. Fotoapparate,
große Geldbeträge, Schmuck

Der AG haftet wegen
seiner Fürsorgepflicht
für die Sachen der AN

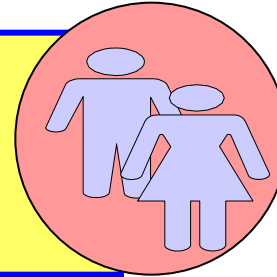
Haftung und Verwahrungspflicht für A - C
Angebot von Verwahrungsmöglichkeiten
und entsprechende Versicherungen abschließen



Vorsorge des AG für die privaten Dinge des AN

Besonderheiten:

Erhöhter Schutz, wenn AN beruflich unterwegs ist
Bei Krankheit oder Unfall, auch bei Montagearbeit
und Dienstreisen muss sich der AG um AN Sachen kümmern



Die Haftung des AG hat aber Grenzen:

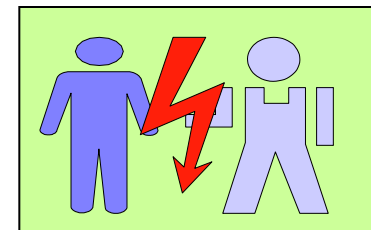
Bei **C. Gegenständen** haftet der AG nur im Rahmen der Zumutbarkeit (Plätze für Fahrräder, PKW-Parkplätze nur begrenzt)

sobi Ansichtsexemplar

Bei **Gegenständen nach D.** haftet der AG nur, wenn er die Mitnahme dieser Dinge gestattet hat oder dieses betriebsüblich ist
Die AN müssen sich ein Mitverschulden anrechnen lassen, wenn er die Sachen nicht verschließt.

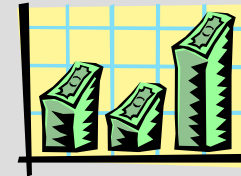
Bei Schäden durch KollegInnen:

Auch wenn sich Arbeitnehmer untereinander schädigen, haftet der AG, sofern dabei nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nachgewiesen werden kann



Ersatz für arbeitsbedingte Aufwendungen des AN

Der AN hat einen Anspruch auf Erstattung von Auslagen, die er im Rahmen seiner Arbeitsausführung macht. Derartige Auslagen können sein



- **Fahrtkosten bei auswärtiger Arbeitsstelle**
- **Reisespesen**
- **Auslagen zur Beschaffung von Arbeitsmitteln und Handwerkszeug**
- **Auslagen zur Beschaffung dringend benötigter Rohstoffe**

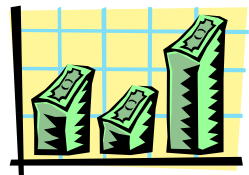
■ **Verfahren bei Auslagenersatz?**

der AN hat Anspruch auf einen Vorschuss des AG
pauschalisierte Abgeltung ist zulässig

- **Sachschäden bei der Arbeit?**
für AN Sachschäden tritt der AG ein

wenn der Schaden zufällig und außergewöhnlich ist
im Vollzug einer gefährlichen Arbeit entstanden ist
der AN damit üblicherweise nicht rechnet

Bei voraussehbaren Schäden, hat der
AG für geeignete Arbeitskleidung zu sorgen



Lohnpfändung - wenn ein AN drückende Schulden hat

▶▶ Lohnpfändung kann nur durch Beschluss eines Gerichts verhängt werden

- AG muss auf Verlangen des Gläubigers Auskunft geben über das Arbeitseinkommen des AN (als Schuldner)
 - AG muss gegenüber dem Gläubiger offen legen, wenn bereits andere Lohnpfändungen vorliegen
- ➔ AG wird damit verpflichtet, Teile des Netto-Einkommens direkt an den Gläubiger abzuführen

▶▶ Pfändungsfreigrenzen dürfen nicht unterschritten werden

- Pfändungsfreigrenzen werden nach § 850 ZPO regelmäßig der Einkommensentwicklung angepasst
- ➔ Der reale Pfändungsbetrag wird im Einzelfall durch das Gericht festgelegt
- ➔ In einer Betriebsvereinbarung ist zu regeln, ob und in welcher Höhe der AG Bearbeitungskosten für eine Lohnpfändung vom AN verlangen kann

Für den AN als Schuldner wird nur ein Teilbetrag des Entgelts ausgezahlt

Schutz von AN mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit

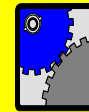
Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

ist eine vertragliche Nebenpflicht, die er allen Arbeitnehmern schuldet

Sie ist um so stärker

- ▶ je sozial schutzbedürftiger ein AN ist
- ▶ je länger das Arbeitsverhältnis andauert

Betrieb



sobi Ansichtsexemplar

Schwangere/Mütter

(MuSchG)

Beschäftigungsverbote

- bei Gesundheitsgefährdung
- bei Überstunden, sonntags
- oder abends ab 20:00 Uhr
- 6 Wochen vor der Entbindung
- während der Stillzeit
- Stillzeiten bis zu 1 Std./Tag

Schwerbehinderte

(SGB IX)

- behindertengerechte Gestaltung
- Schwerbehinderte bevorzugt
- Einstellen ab 20 AN = 5 % Schwerbehinderte
- wenn nicht: Ausgleichsabgabe

Jugendliche

(JArbSchG)

unter 15 Jahre Beschäftigungsverbot

Arbeitszeiten: 8 Std. am Tag

40 Wochen-Std.

Keine gefährlichen Tätigkeiten,
keine Akkord- oder
Tempoarbeit

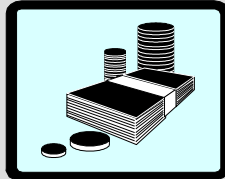




Gehaltszahlung ohne Arbeitsleistung

Der Arbeitgeber muss nach §§ 616 und 617 BGB Gehalt weiterzahlen

- Krankheit
- Kur
- Ladung bei Behörden
- Ablegen anerkannter Prüfungen
- Wichtige Arzttermine
- Familiäre Ereignisse – TV
- Verspätung Firmenbus
- Verspätung Panne Dienst-PKW



sobi Ansichtsexemplar

Fälle in denen eine Gehaltszahlung erfolgt und das Gehalt erstattet wird

- Krankheit in Kleinbetrieben (Umlageverfahren)
- Krankheit mit Fremdverursachung
- Aussage als Zeuge vor Gericht
- Pflege erkrankter Kinder (§ 45 SGB V)
- Verspätung wegen fremdverschuldetem Unfall

Der Arbeitgeber ist von der Lohnzahlung entbunden

STOP

- ➔ Krankheit nach 6 Wochen
- ➔ Familiäre Ereignisse – kein TV
- ➔ Routine-Arzttermine
- ➔ Verspätete Urlaubsrückkehr
- ➔ Verspätung Verkehrschaos
- ➔ Verspätung Panne Privat-PKW
- ➔ Verspätung Unfall
- ➔ Eigener Gerichtstermin



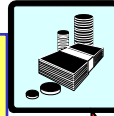


Arbeitsfreistellung und Annahmeverzug

(1) AN bieten ihre Arbeitsleistung an, aber AG kann sie nicht nutzen

Annahmeverzug des (§ 615 BGB)

Der AG kann oder will die Arbeitsleistung des AN nicht annehmen



- Unrechtmäßige Beurlaubung
- Bei Weiterbeschäftigungsanspruch im Kündigungsschutzverfahren
- Zurückbehaltungsrecht des AN bei Vertragsverstößen des AG BGB § 273

Betriebsrisikolehre

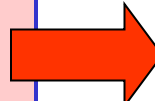
Der AG muss eine funktionsfähige Betriebsorganisation gewährleisten, damit Der AN seinen Vertrag erfüllen kann



- Maschinenausfall
- betrieblicher Stromausfall
- EDV-Störung
- Fehlen von Facharbeitskräften
- Fehlende Rohstoffversorgung

Keine Zahlungsverpflichtung

wenn die Störung durch niemand zu beeinflussen und zu vertreten ist oder wenn sie (auch) in der Sphäre der Arbeitnehmer (mit) verursacht wurde

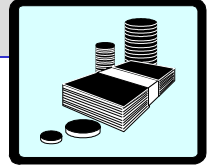


- Verkehrszusammenbruch
- Großbrand
- Überschwemmung
- Kurzarbeit wegen Auftragsmangel (Kurzarbeiterg.)
- Konkurs (Konkursausfallgeld)
- Streik
- Sabotage





Arbeitsfreistellungen u. Entgelte



Der Arbeitgeber muss den Lohn weiter zahlen

- Feiertage
- Urlaub
- Sonderurlaubsregelungen und Beschäftigungsverbote
- Mutterschutz
- Schwerbehinderte
- Arbeitszeitgesetz
- Musterung (§ 14 ArbPISchG)
- Freistellung für Bewerbung (§ 629 BGB)
- Ausübung ehrenamtlicher Richtertätigkeit
- Ehrenamtliche Tätigkeit in gewerkschaftlichen Gremien



sobi Ansichtsexemplar

Entgeltzahlung mit (teilweise) Erstattung

- Wehrübungen (§ 11 ArbPISchG)
- Zivilschutzmaßnahmen (§ 9 ZivilSchG)

- Streik (Nichtbeschäftigte Streikbrecher)
- Mitwirkung in Selbstverwaltungsorganen der Sozialversich.
- Politische Betätigung in Parlamenten
- Haftaufenthalt

Freistellung von Entgeltzahlung möglich





Ansprüche geltend machen

Ohne Tarifvertrag gilt

Entgeltansprüche verjähren nach drei Jahren (§ 195 BGB)
Fristbeginn ist jeweils der 01.01. des Folgejahres
Ansprüche auf Schadensersatz verjähren nach 30 Jahren
Fristbeginn ist das Schadensereignis (§ 199 BGB)

TV/BV und regeln Details:

z. B. Schriftformerfordernis
Es gibt einfache und doppelte Ausschlussfristen
einfache Frist: Frist, um den Anspruch geltend zu machen
zweite Frist: Zeitpunkt der Klage, falls der AG ablehnt

Bsp. für Fristen aus Tarifverträgen

3 Monate Frist zur Geltendmachung, Klage binnen vier Monaten nach schriftlicher Ablehnung durch AG, Schriftformklausel

Die Ausgleichsquittung bestätigt den Empfang der Arbeitspapiere dies kann der AG verlangen



Das Arbeitszeugnis 1

Arbeitnehmer haben immer Anspruch auf ein Zeugnis

Arbeitszeugnis

→ § 630 BGB, § 73 HGB, § 113 GewO, § 8 BBiG, Tarifvertrag

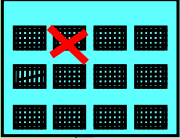
→ Der Anspruch auf ein Zeugnis verjährt erst nach 30 Jahren

→ eine Verwirkung ist eher möglich

→ manche Tarifverträge regeln kürzere Ausschlusszeiten

Tarifvertrag

Das Zeugnis muss beantragt werden, es ist eine Holschuld



Zeitpunkt der Zeugniserteilung

→ Grundsätzlich bei Beendigung des AV

→ Bei ordentlichen Kündigungen: schon mit der Kündigung

→ Bei außerordentlichen Kündigungen: sofort

Erteilt AG kein Zeugnis, kann sich der AN nicht bewerben

→ Folge: Lohn weiterzahlen oder Schadensersatz

→ Bei Weiterbeschäftigung nach Kündigung vorläufiges Zeugnis



Das Arbeitszeugnis 2

Form des Zeugnisses

- schriftlich auf üblichem Geschäftspapier
- Unterschrift des AG
- keine Geheimzeichen, auch keine Geheimsprache!

Arbeits-
zeugnis



Inhalt des Zeugnisses

- bei einfachen Zeugnissen
 - ▶▶ Ausstellungsdatum
 - ▶▶ Beginn und Ende sowie
 - ▶▶ Art der Tätigkeit

- bei qualifizierten (wertenden)

Zeugnissen

eine wohlwollende Wertung,
dem Fortkommen dienlich

Zwischenzeugnisse können
verlangt werden

- bei drohender Kündigung
- nach Ablauf der Probezeit
- vor Versetzungen
- bei Wechsel des Vorgesetzten

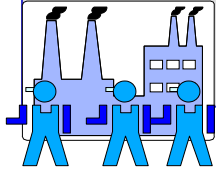
Arbeits-
zeugnis



Nie erlaubt:

- Angabe von Tatsachen, nach denen ein AN beim Bewerbungsgespräch nicht gefragt werden darf, z. B.
 - ▶▶ Mitglied im Betriebsrat
 - ▶▶ Gewerkschaftsangehörigkeit





Haftung und Schadenersatz

Wenn ein Arbeitnehmer Schäden im Betrieb oder am Eigentum des Arbeitgebers verursacht

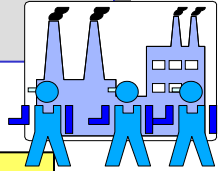
Welche Fälle können auftreten?

- a) Schäden am Eigentum des Arbeitgebers
- b) Schäden gegenüber anderen Arbeitnehmern im Betrieb
- c) Schäden gegenüber anderen ("Dritten") Personen
- d) Schäden durch Geld- oder Materialschwund
- e) Schäden durch Fernbleiben von der Arbeit

Dafür sind von der Rechtsprechung Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs (Arbeitnehmerhaftung) entwickelt worden. Sie sind umstritten und oft verändert worden!



Haftung bei betrieblichen Schäden



Grundsätze der Rechtsprechung für Eigentumsschäden des AG

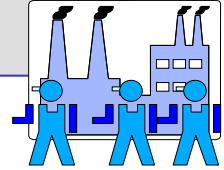
- Beschädigt ein AN das Eigentum des AG, hätte er dies eigentlich zu ersetzen, wenn ihn ein Verschulden trifft.
- Da sich der AG versichern kann und auch Vorteile aus der Arbeit des Arbeitnehmers zieht, gibt es eine Haftungserleichterung.
- Haftungserleichterung im Verhältnis AG-AN kann nur eintreten bei einer "betriebsbezogen" den Schaden auslösenden Tätigkeit

Es gelten allgemeine Regeln der Haftungserleichterung:

- bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ("Wie kann man nur") haftet der Arbeitnehmer voll
- bei leichter Fahrlässigkeit ("Kann jedem mal passieren") haftet und zahlt nur der Arbeitgeber
- bei mittlerer Fahrlässigkeit wird die Haftung verteilt. Es wird geprüft:
 - ➔ ob sich der Arbeitgeber versichert hat
 - ➔ wie hoch der Schaden ist
 - ➔ welches Einkommen der AN hat



Haftung gegenüber Kollegen



Grundsätze bei Schädigung von AN durch Kollegen

➔ Für "Kollegenunfälle" mit Personenschaden tritt generell die Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft = BG) ein

- § 105 SGB VII. Eine eigene Haftung des verursachenden AN ist grundsätzlich ausgeschlossen.
- Die BG als Träger der Unfallversicherung kann Regress fordern, wenn der schädigende AN vorsätzlich gehandelt hat
- Außerdem haftet bei Vorsatz der Schädiger dem verletzten Kollegen auch ausnahmsweise persönlich



➔ Bei Sachschäden wird nach demselben Prinzip verfahren

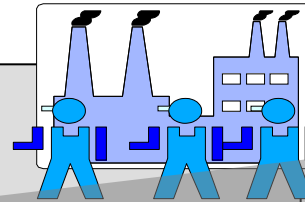
- Generell ersetzt der AG Schäden an Sachen, die man üblicherweise in den Betrieb mitbringt
- Bei Wertgegenständen kann es Probleme geben!
- Bei vorsätzlichem Handeln haftet jeder persönlich



Haftung gegenüber Dritten

Grundsätze der Rechtsprechung, falls ein Arbeitnehmer bei seiner Arbeit einem Dritten einen Sachschaden oder eine Verletzung zufügt

- ▶▶ Vertragspartner des Arbeitgebers
- ▶▶ Mitarbeiter anderer Firmen
- ▶▶ Kunden oder Passanten am Betriebsgelände



sobi Ansichtsexemplar

Der AN haftet (nach herrschender Rechtsprechung = umstritten!) gegenüber dritten geschädigten Personen neben dem AG als Gesamtschuldner

Der AN hat aber als Erfüllungsgehilfe einen Anspruch gegenüber seinem AG auf Freistellung von den Ansprüchen Dritter



Haftung bei Fehlbestand und Kassenmanko

Wenn ein Arbeitnehmer nicht gut aufpasst und ein finanzieller Schaden entsteht

- Generelle Haftung für ein ev. Kassenmanko (Mankohaftung) muss ausdrücklich vereinbart sein

Der AG muss Schaden und Verschulden durch ArbeitnehmerIn konkret nachweisen

AN muss als Äquivalent eine regelmäßige Gehaltsgutschrift enthalten, sonst sittenwidrig (§ 138 BGB)

- Auch bei einem Mankofall darf nach einem Gehaltsabzug das Tarifeinkommen nicht unterschritten werden

Bei einem schuldhaften oder fahrlässigen Verhalten von AN ist zu unterscheiden zwischen

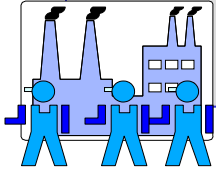
→ unselbständig eingesetzten ArbeitnehmerInnen und

→ ArbeitnehmerInnen, die selbstständig handeln

Bei jedem Einzelfall ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber im Vorfeld alles getan hat, um einen eintretenden Schaden zu verhindern oder zu mindern!

sobi Ansichtsexemplar





Haftung bei Nichterscheinen

AN nimmt nicht wie verabredet zum Termin die Arbeit auf

- bleibt im laufenden Arbeitsverhältnis längere Zeit der Arbeit fern
- verlässt vor Ablauf der Kündigungsfrist den Betrieb
- tritt sofort eine andere Stelle an

ohne AG rechtzeitig zu informieren
ohne überzeugende Begründung

- AG kann fristlos kündigen (§ 626 BGB)
- AG kann eventuell Schadensersatz wegen Vertragsbruch geltend machen (§§ 325, 326, 628 BGB)

Schaden ist im Einzelnen nachzuweisen. Denkbar sind

- ▶▶ Gewinnausfall
- ▶▶ Produktions- oder Auftragsausfall
- ▶▶ Konventionalstrafen
- ▶▶ Zeitaufwand und Zuschläge für ersatzweise beschäftigte AN
- ▶▶ Aufwand für kurzfristige Ersatzbeschaffung (z. B. Zeitungannoncen)

AG ist verpflichtet, durch eigene Anstrengungen einen entstehenden Schaden zu mindern! (§ 254 BGB)

- ▶▶ Verpflichtung zum Schadensersatz wird an den wirtschaftlichen Verhältnissen des AN gemessen
- ▶▶ In der Regel wird Schadensersatz am Arbeitsgericht auf Höhe eines Monatseinkommens begrenzt

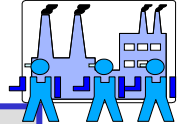


Betriebliche Rahmenregelung und individuelles Verhalten bei Haftungsfragen

ArbeitnehmerInnen sollten generell

- ➔ keine Schuld anerkennen,
- ➔ auf alleinige Kassenprüfung bestehen,
- ➔ Verantwortung für größere Geldbeträge ablehnen und
- ➔ keine Kassenprotokolle abzeichnen!

Eine allgemeine betriebliche Regelung über Haftung der Arbeitnehmer muss mit dem Betriebsrat vereinbart sein



sobi Ansichtsexemplar

- § 87 Abs. 1 Ziffer 1 (Fragen der Ordnung und des Verhaltens der AN)
- Eine solche Regelung muss rechtsstaatlichen Grundsätzen entsprechen!

