

## **KLEINER ARBEITSRECHTSHELFER**

### **ABFINDUNG**

Arbeitnehmer haben keinen grundsätzlichen Anspruch auf Abfindung, wenn ihnen der Arbeitgeber kündigt. Trotzdem werden häufig Abfindungen gezahlt, weil Unternehmen das Risiko eines Gerichtsverfahrens vermeiden wollen und deshalb einen Aufhebungsvertrag anbieten, in dem der Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Abhängig von Branche und Betriebsgröße sind Zahlungen von einem halben bis zu einem Brutto-Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr üblich. In Großunternehmen sind vielfach Berechnungsformeln für eine Mindestabfindungssumme in Sozialplänen festgelegt. Willigen Sie nicht voreilig in einen Aufhebungsvertrag ein, sondern äußern Sie den klaren Willen, dass Sie weiter bei Ihrem Arbeitgeber arbeiten wollen.

### **ABMAHNUNG**

Eine Abmahnung kann die Vorstufe zu einer Kündigung sein und hat eine Rügefunktion (soll dem Arbeitnehmer sein vertragswidriges Verhalten vor Augen führen) sowie eine Warnfunktion, dass das beanstandete Verhalten im Falle einer Wiederholung zur Kündigung führen kann. Eine Abmahnung muss nicht schriftlich erfolgen, in der Praxis ist aber die Schriftform die Regel. Einige Tarifverträge verpflichten den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Abmahnung anzuhören. Ist die Abmahnung unberechtigt, kann der Arbeitnehmer die Beseitigung und Rücknahme verlangen und dies notfalls auch gerichtlich durchsetzen. Liegt eine berechtigte Abmahnung vor, so kann der Arbeitnehmer eine Gegendarstellung zu den Personalakten geben, die erst mit der Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden darf. Sie muss sachlich sein und sich auf die Punkte beziehen, die auch Gegenstand der Abmahnung sind. Da eine Abmahnung unabhängig von ihrer Berechtigung und Wirksamkeit die berufliche Entwicklung behindern kann, sollten sich betroffene Arbeitnehmer in jedem Fall Unterstützung (z. B. beim Betriebsrat) und ggf. rechtskundigen Rat für ihren konkreten Fall einholen

### **ARBEITSVERTRAG**

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind in der Gestaltung des Arbeitsvertrages frei. Allerdings sind die Grenzen teilweise in Gesetzen bzw. Tarifverträgen festgelegt, die vom Arbeitsvertrag nicht außer Kraft gesetzt werden können. Damit werden die Arbeitnehmer geschützt. Überraschende Klauseln in Formulararbeitsverträgen werden nicht Vertragsbestandteil. Ein Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich abgeschlossen sein, um ein wirksames Arbeitsverhältnis zu begründen. Allerdings gilt das Nachweisgesetz, wonach ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag hat. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im weiteren Verlauf eines Arbeitsverhältnisses z. B. Gehaltsmitteilungen oder Versetzungsschreiben übergibt, sind diese juristisch als Nachträge zum ursprünglichen Arbeitsvertrag zu werten. Ein Arbeitnehmer sollte solche Schreiben gut aufbewahren, da sie in einem späteren Konfliktfall möglicherweise bedeutsam werden, wenn es z. B. um einen Weiterbeschäftigungsanspruch auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz geht.

## **ARBEITS- UND RUHEZEITEN**

Bei der werktäglichen Arbeitszeit dürfen acht Stunden nicht überschritten werden. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn die werktägliche Arbeitszeit (Mo-Sa) im Durchschnitt über sechs Kalendermonate oder 24 Wochen acht Stunden nicht überschreitet. Bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit sind 30 Minuten Ruhepausen einzulegen, nur bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit sind es 45 Minuten. Nach Beendigung der Arbeitszeit müssen 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden.

## **AUFHEBUNGSVERTRAG**

Ein Aufhebungsvertrag ist ein schriftlich zu schließender Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch den das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen für die Zukunft aufgehoben wird, und zwar mit frei zu vereinbarenden Bedingungen (z. B. Abfindung). Darin kann eine sofortige oder sehr kurzfristige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart sein, möglich ist aber auch eine Fortzahlung des Arbeitslohns über mehrere Monate bei Freistellung von der Arbeit. Die letztere Variante hat viele Vorteile: Ihr Arbeitgeber zahlt Ihre Sozialabgaben noch einige Zeit weiter, und Sie können sich aus einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis heraus auf einen neuen Job bewerben. Im Aufhebungsvertrag sollte auch die Ausstellung eines qualifizierten, guten Zeugnisses vereinbart werden. Da das Eingehen eines Aufhebungsvertrages komplexe Auswirkungen und Risiken für den Arbeitnehmer bedeuten kann, sind jegliche Überrumpelungsversuche durch den Arbeitgeber verboten. Verlangen Sie mindestens drei Tage Bedenkzeit, treffen Sie keine voreiligen Entscheidungen und unterschreiben Sie erst einmal gar nichts. Prüfen Sie den Vertragsentwurf in Ruhe und lassen Sie sich beraten z. B. vom Betriebsrat, von einem Fachanwalt, der Agentur für Arbeit, Steuerberater, der Krankenversicherung und in höherem Lebensalter auch von der Rentenversicherung. Schließlich stehen neben dem Verlust des Arbeitsplatzes ggf. Sperrung oder Kürzung des Arbeitslosengeldes, Verlust des Krankenversicherungsschutzes und erhöhte Steuerabzüge auf dem Spiel.

## **BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS**

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt (z. B. zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers) ohne sachlichen Grund, wenn sie nicht länger als zwei Jahre dauert und die letzten drei Jahre vorher kein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat. Innerhalb der Zeit ist eine dreimalige Verlängerung möglich, aber keine Veränderung der Arbeitsbedingungen. Wird ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers über den vorgesehenen Endtermin hinaus stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.

## **BESCHÄFTIGUNG BETRIEBSFREMDER**

Statt einer Einstellung von Stammpersonal werden in vielen Betrieben oft auch kontinuierlich Leiharbeiter eingesetzt oder Werk- und Dienstverträge vergeben. Bei Werkverträgen ist der Vertragsgegenstand die Erbringung einer definierten Dienstleistung, wobei das Weisungsrecht hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Arbeit beim Werkvertragsnehmer verbleibt, der auch das unternehmerische Risiko trägt. Bei dieser Beschäftigungsart im eigenen Betrieb ist zu beachten, dass kein Weisungsrecht ausgeübt und keine Eingliederung in betriebliche Abläufe erfolgen darf. Beschäftigte, die solche Verträge betreuen oder verantworten, sollten die Umstände der tatsächlichen Beschäftigung laufend prüfen.

## **BETRIEBSRAT**

Der Betriebsrat ist die gewählte Arbeitnehmervertretung in einem Betrieb. Er vertritt die Interessen der Arbeitnehmer und kann stellvertretend für die Beschäftigten mit dem Arbeitgeber verhandeln. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt, bei welchen betrieblichen Themen der Betriebsrat nur zu informieren ist oder stärkere Rechte wahrnehmen kann (Beratungs-, Anhörungs-, Mitbestimmungs-, Zustimmung-, Vorschlags- und Initiativ- oder gar Vetorechte). Das Gesetz fordert auch, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten. Außerdem kann der Betriebsrat bei Problemen und Konflikten einzelner oder weniger Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber unterstützen, vermitteln und den Rücken stärken oder kann auf Wunsch sensible Informationen anonymisiert an den Arbeitgeber weitergeben, wenn der Informationsgeber sonst Repressalien oder andere Nachteile befürchtet.

## **BETRIEBSÜBERGANG**

Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übergeht. Der neue Inhaber tritt in vollem Umfang in die Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Die Inhalte der kollektiven Regelungen, d. h. der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, dürfen nach Gesetz nicht vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden. Vom Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer können dem Übergang ihres Beschäftigungsverhältnisses innerhalb eines Monats, nachdem sie schriftlich und detailliert davon in Kenntnis gesetzt worden sind, widersprechen. Damit verbleiben sie zunächst beim bisherigen Arbeitgeber. Sollte es dort jedoch an Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten fehlen, müssen sie mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnen.

## **BETRIEBSVEREINBARUNG**

Betriebsvereinbarungen sind schriftlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Regelungen und Handlungsvorschriften, die unmittelbar und zwingend für die betroffenen Mitarbeiter gelten und von den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber einzuhalten sind. In Betriebsvereinbarungen dürfen im Vergleich zu den entsprechenden Gesetzen nur günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer getroffen werden. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise in einem Tarifvertrag geregelt sind, dürfen nur dann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.

## **BILDSCHIRMARBEIT, ARBEITSPLATZBRILLE**

Wenn Beschäftigte Bildschirmtätigkeiten verrichten, muss ihnen der Arbeitgeber je nach Lebensalter mindestens alle drei oder fünf Jahre eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Grundsatz G37 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) anbieten. Bei dieser Vorsorgeuntersuchung wird u. a. überprüft, ob eine vorhandene private Sehhilfe mit der Anordnung ihrer Sehzone für eine ergonomische Bildschirmarbeit geeignet ist und ob deren Korrekturleistung noch dem aktuellen Sehvermögen entspricht. Wenn bei der Untersuchung die Notwendigkeit einer speziellen Bildschirmarbeitsplatzbrille festgestellt wird, muss der Arbeitgeber diese Brille zumindest anteilig bezahlen. Wer bei seinen Tätigkeiten eine Schutzbrille (gegen Splitter, Stäube, ätzende Flüssigkeiten) tragen muss und dabei auch eine optische Korrektur braucht, bekommt seine Schutzbrille in Sehstärke (je nach Art der Tätigkeit auch für erweiterte Sehbereiche) kostenlos vom Arbeitgeber gestellt.

## **BILDUNGSURLAUB**

Mit Ausnahme von Sachsen und Bayern haben alle Bundesländer, Landesgesetze über Bildungsurlaub bzw. Bildungsfreistellung erlassen. Alle diese Landesgesetze gehen von einer bezahlten Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr aus (außer Saarland). Der Freistellungsanspruch ist in der Regel auf Themen der politischen und beruflichen Bildung beschränkt. Die bildungspolitische Begründung dieser Regelungen besteht in der Auffassung, dass solche Veranstaltungen mobilisierend wirken können für ein lebenslanges Lernen. Arbeitnehmer dürfen wegen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nicht benachteiligt werden. Der „Arbeitgeberbeitrag“ zum Bildungsurlaub beschränkt sich auf die bezahlte Freistellung des Beschäftigten. Die Seminarkosten und eventuelle Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten trägt der Teilnehmer selbst, kann sie aber ggf. steuerlich absetzen. Informieren Sie sich beispielsweise auf [www.bildungsurlaub.de](http://www.bildungsurlaub.de) über Bildungsurlaubsangebote für Ihr Bundesland und Ihre Interessenlage.

## **ELTERNZEIT**

Väter und Mütter können die Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) unabhängig voneinander beanspruchen. Das bedeutet, beide können sich nach der Geburt ihres Kindes bis zu drei Jahre lang ganz oder teilweise um den Nachwuchs kümmern und die mit der Elternzeit verbundenen Schutzrechte genießen. Dabei ist es ihnen freigestellt, ob sie die Elternzeit einzeln, nacheinander oder gleichzeitig in Anspruch nehmen. Wählen können sie auch, ob sie vorübergehend komplett oder nur teilweise auf ihre Erwerbstätigkeit verzichten. Wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann ein beliebiger Anteil der Elternzeit (bis zu zwölf Monate) auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden, zum Beispiel für die Betreuung des Kindes im ersten Schuljahr. Wenn die Elternzeit im Betrieb angekündigt wurde (spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn), kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht mehr gekündigt werden. Während der Elternzeit ruht zwar das Arbeitsverhältnis, aber der Arbeitsvertrag besteht unverändert weiter und lebt nach der Elternzeit wieder auf. Anspruch besteht dann jedoch lediglich darauf, wieder im ursprünglichen Umfang und bei gleicher Entlohnung im früheren Betrieb tätig zu werden, nicht aber unbedingt am selben Arbeitsplatz.

## **HOME-OFFICE**

Arbeiten in den eigenen vier Wänden ist unter den Begrifflichkeiten Home-Office, Tele(heim)arbeit oder e-Work bekannt. Dabei ist zu unterscheiden zwischen heimbasierter Telearbeit (die Arbeit wird ausschließlich zu Hause erledigt) und alternierender Telearbeit (die Arbeit wird teilweise zu Hause, teilweise am Arbeitsplatz im Unternehmen erledigt). Der Vorteil dabei ist das flexible Arbeiten in selbstbestimmter Arbeitsumgebung, insgesamt stressärmer ist Home Office nach neueren Untersuchungen aber nicht unbedingt. Es gibt in Deutschland keine gesetzliche Home-Office-Regelung. Daher werden die Möglichkeiten des Arbeitens zu Hause in Deutschland üblicherweise durch Betriebsvereinbarungen geregelt, auch einzelvertragliche Vereinbarungen sind möglich. Telearbeit ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Je nach Regelung stellt der Arbeitgeber das technische Equipment oder der Arbeitnehmer nutzt seine ohnehin vorhandenen privaten Arbeitsmittel (meist gegen eine pauschale Kostenbeteiligung des Arbeitgebers). Üblicherweise hat der Arbeitgeber alle durch die Heimarbeit entstehenden weiteren Kosten (z. B. Telekommunikationsgebühren, Strom) zu erstatten. Wenn die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Telearbeit in einem separaten und (fast) ausschließlich dafür genutzten Arbeitszimmer stattfindet, sind die Kosten dafür steuerlich absetzbar.,

## **KRANKHEIT/ARBEITSUNFÄHIGKEIT**

Krankheit/Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Bei mehr als 3 Tagen andauernder Erkrankung ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) mit Angabe der voraussichtlichen Krankheitsdauer vorzulegen, tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich kann eine andere Frist festgelegt werden. Der Arbeitgeber kann Beschäftigte auch anweisen, zukünftig z. B. schon am ersten Tag einer Krankheit eine AU-Bescheinigung vorzulegen. In Fällen unverschuldeter Krankheit sowie während einer Kur der Sozialversicherungsträger wird vom Arbeitgeber das Entgelt ungekürzt bis zu einer Dauer von 6 Wochen weitergezahlt. Während der ersten vier Wochen in einem neuen Arbeitsverhältnis besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

## **KRANKENGELDZUSCHUSS**

Der Krankengeldzuschuss ist eine lohnsteuerpflichtige Zahlung des Arbeitgebers während des Bezugs von Krankengeld. Er soll finanzielle Nachteile ausgleichen. Der Anspruch, die Höhe und Dauer sind oft in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen geregelt; eine gesetzliche Zahlungsverpflichtung besteht nicht. Ob ein Arbeitgeber den Zuschuss zahlt, erfährt der Arbeitnehmer am ehesten, indem er direkt nachfragt.

## **KÜNDIGUNG**

Eine Kündigung hat immer schriftlich zu erfolgen, Gründe müssen nicht genannt werden. Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer spricht man von einer Eigenkündigung. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber sind verschiedene Kündigungsarten zu unterscheiden:

Bei einer Änderungskündigung bietet der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung zu veränderten Bedingungen an. Erst bei Nichtannahme der veränderten Bedingungen hat dies automatisch die Kündigung zur Folge. Bei einer ordentlichen Kündigung finden die individuellen Kündigungsfristen Anwendung. Ordentliche Kündigungen werden noch einmal unterschieden in: Personenbedingte Kündigungen ergeben sich durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, ohne dass der Arbeitnehmer dafür verantwortlich gemacht werden kann (z. B. häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten oder langanhaltende Arbeitsunfähigkeit).

Verhaltensbedingte Kündigungen ergeben sich aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Es sind vor allem Pflichtverletzungen im

Leistungsbereich (unentschuldigtes Fehlen, Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen nach vorheriger Abmahnung)

- Vertrauensbereich (z. B. Missbrauch einer Vollmacht, Diebstahl)
- betrieblichen Bereich (z. B. Störung des Betriebsfriedens, Missachtung der Betriebsordnung)

Betriebsbedingte Kündigungen ergeben sich bei Wegfall des Arbeitsplatzes z.B. aufgrund von Arbeitsverlagerung oder Arbeitsmangel nach vorheriger Sozialauswahl. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate und soll die Sozialwidrigkeit einer Kündigung geltend gemacht werden, muss innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht Klage erhoben werden. Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung kann ein Arbeitgeber aus wichtigem Grund innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der maßgebenden Tatsachen (es handelt sich fast immer um Straftat bestände wie Diebstahl und Unterschlagung) aussprechen, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

## KÜNDIGUNGSFRISTEN

Unter Kündigungsfrist versteht man den Zeitraum zwischen dem Ausspruch der Kündigung und ihrem Wirksamwerden. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist bei längerer Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters wie folgt:

Betriebszugehörigkeit in Jahren	5	8	10	12	15	>20
Kündigungsfrist in Monaten	2	3	4	5	6	7

Tarif- oder einzelvertraglich können längere als die oben genannten Kündigungsfristen vereinbart sein. Bei einzelvertraglichen Vereinbarungen darf für den Arbeitnehmer keine längere Kündigungsfrist vereinbart werden als für den Arbeitgeber. Bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer gelten keine verlängerten Kündigungsfristen, es sei denn, dies ist vertraglich vereinbart.

## Kündigungsschutz

Für jeden Arbeitnehmer, der länger als 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern beschäftigt ist, gilt der allgemeine Kündigungsschutz. Danach ist eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist, d. h. nicht personen- oder verhaltensbedingt ist oder eine betriebsbedingte Kündigung ohne bzw. mit fehlerhafter sozialer Auswahl erfolgte.

Aufgrund gesetzlicher Regelungen genießen z. B. Schwerbehinderte und Schwerbehindertenvertreter, Schwangere, Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz, Beschäftigte in Elternzeit, Auszubildende, Betriebsräte, Jugendvertreter, Beschäftigte in Pflegezeit oder Familienpflegezeit einen besonderen Kündigungsschutz. Das gleiche gilt für Datenschutz-, Störfall-, Immissionsschutz-, Abfall- und Gewässerschutzbeauftragte, die bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Konflikte zwischen ihrem gesetzlichen Auftrag und Weisungen des Arbeitgebers geraten können.

## LEIHARBEITSVERHÄLTNIS

Im Leiharbeitsverhältnis überlässt ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen (Entleiher) einen Dritten (Leiharbeitnehmer) für bestimmte Dienste zur Arbeitsleistung. Die Überlassung soll vorübergehend erfolgen. Der Verleiher benötigt für die Arbeitsvermittlung eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit. Der Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher bedarf der Schriftform. Der Arbeitnehmer hat ein Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher; ihm gegenüber muss er alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen. Der Entleiher hat das Direktionsrecht.

## MEHRARBEIT, ÜBERSTUNDEN

Mehrarbeit liegt vor, wenn bei Vollzeitbeschäftigung die individuelle, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (z. B. 35 bzw. 40 Stunden) überschritten wird, bei Teilzeit die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit. Klauseln in Arbeitsverträgen, dass Mehrarbeit unbegrenzt mit dem Bruttogehalt abgegolten ist, sind unzulässig. Zuschläge für Mehrarbeit ergeben sich aus der Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder aus einem Tarifvertrag, für Nachtarbeit aus dem Arbeitszeitgesetz. Anträge auf Mehrarbeit müssen dem Betriebsrat vor Antritt vorliegen.

## **NEBENBESCHÄFTIGUNG**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine geplante Nebentätigkeit vorher anzuzeigen, wenn sie die Interessen des Hauptarbeitgebers tangieren kann oder dies vertraglich/ tarifvertraglich vereinbart ist. So hat ein Hauptarbeitgeber z. B. ein berechtigtes Interesse zu erfahren, ob der Arbeitnehmer im Konkurrenzbereich tätig wird, sozialversicherungsrechtliche Überschneidungen bestehen (538€ Jobs) oder durch die Nebentätigkeit die Arbeitszeit- und Ruhezeitvorgaben des Arbeitszeitgesetzes verletzt werden können. Eine Zustimmungsverweigerung ist nur für den Fall einer konkret zu erwartenden Beeinträchtigung des Hauptarbeitsverhältnisses zulässig. Ehrenamtliche Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen oder politischen Bereich dürfen nicht unter Zustimmungsvorbehalt des Hauptarbeitgebers gestellt werden.

## **REISEZEIT als ARBEITSZEIT**

Außendienstmitarbeiter und Berufskraftfahrer haben keine fest zugewiesene Arbeitsstätte, bei ihnen ist das Reisen ein fester Bestandteil ihrer Tätigkeit. Bei allen anderen Tätigkeiten kann dies unterschiedlich bewertet werden. Einerseits muss die Reisezeit arbeitszeitrechtlich gesehen werden: Wenn der Arbeitgeber das Lenken eines Fahrzeugs angeordnet hat oder der Arbeitnehmer die Fahrt in öffentlichen Verkehrsmitteln zur Erledigung von konkreten Aufgaben nutzt, liegt Arbeitszeit im Sinne des ArbZG vor. Alles andere wird als Ruhezeit gewertet. Als Ruhezeiten gelten auch die Aufenthaltszeiten am Dienstreiseort, in denen der Arbeitnehmer keine Tätigkeiten für seinen Arbeitgeber verrichtet, z. B. Hotelaufenthalte oder sonstige Leerlaufzeiten zwischen geschäftlichen Terminen. Eine arbeitszeitrechtliche Einordnung von Reisezeit als Arbeitszeit bedeutet allerdings nicht automatisch, dass diese auch vergütet werden muss. Liegt die Wege- und Reisezeit innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit, wird Reisetätigkeit als vertragsübliche Arbeitsleistung, vergütet. Unklarheiten tauchen aber auf, wenn die Dauer der Dienstreise die regelmäßige Arbeitszeit übersteigt; eine gesetzliche Regelung dafür existiert nicht. Daher muss im Einzelfall geprüft werden, ob tarifvertragliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen anwendbar sind.

## **SCHWANGERSCHAFT**

Sobald eine werdende Mutter Gewissheit über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin hat, soll sie ihren Arbeitgeber unterrichten, der dann seinen gesetzlichen Pflichten zum Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Lebens nachzukommen hat. Während der Schwangerschaft dürfen manche Tätigkeiten nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr ausgeübt werden, z. B. Heben von Gewichten, längeres Stehen oder Umgang mit Chemikalien. Aber auch andere mögliche Gefährdungen müssen bei vorliegender Schwangerschaft sensibler betrachtet werden, das gilt z. B. für Dienstreisen (Belastung durch Flüge, erhöhtes Infektionsrisiko) oder psychische Belastungsfaktoren. Eine Schwangere darf nicht im Akkordlohn oder einem anderen Leistungsentgeltmodell beschäftigt werden. In den letzten 6 Wochen vor und in den ersten 8 Wochen nach der Entbindung dürfen Frauen gar nicht beschäftigt werden. Während der Schutzfrist erhalten Frauen Mutterschaftsgeld. Damit eine Schwangere unproblematisch alle Vorsorge- und sonstigen durch die Schwangerschaft bedingten Arzttermine (auch zahnärztliche Vorsorge) wahrnehmen kann, sieht das Mutterschutzgesetz dafür inklusive der Wegezeiten bezahlte Freistellungen vor, die auch nicht vor- oder nachzuarbeiten sind. Schwangere Frauen müssen sich während der Pausen und - soweit erforderlich - grundsätzlich auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

## **SCHWERBEHINDERUNG**

Schwerbehindert sind alle Personen mit einem Grad der nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung von wenigstens 50 %, ohne Rücksicht auf die Art und Ursache der Behinderung. Beim Integrationsamt wird auf Antrag der Grad der Behinderung festgestellt. Gleichgestellt wird eine Person mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 %, aber wenigstens 30 %, wenn sie ohne diese Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Schwerbehinderte können jede Mehrarbeit ablehnen, erhalten 5 bezahlte Urlaubstage zusätzlich im Jahr und genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Gibt es in einem Betrieb mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Personen, ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen hat.

## **SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Betrieb muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung erstellt haben, die die Risiken von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen beleuchtet und geeignete Schutzmaßnahmen definiert. Seit 2013 gilt diese Forderung auch für psychische Belastungsfaktoren wie z. B. Stress, Über- und Unterforderung. Auf Basis dieser Gefährdungsbeurteilungen muss der Arbeitgeber Sie vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit unverzüglich (Erstunterweisung) und dann wiederkehrend mindestens einmal jährlich unterweisen (Wiederholungsunterweisung). Kürzere Unterweisungsintervalle können sich aus speziellen Arbeitsschutzvorschriften ergeben, z. B. fordert das Jugendarbeitsschutzgesetz für Auszubildende eine halbjährliche Unterweisung.

## **SONN- UND FEIERTAGSARBEIT**

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in definierten Ausnahmefällen (siehe §10 ArbZG) möglich und müssen an das Gewerbeaufsichtsamt gemeldet und durch den Betriebsrat genehmigt werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Für erfolgte Sonn- oder Feiertagsarbeit sind Ersatzruhetage zu gewähren, bei Sonntagsarbeit innerhalb von zwei Wochen, bei Arbeit an einem nicht auf einen Sonntag fallenden Feiertag innerhalb von acht Wochen.

## **TARIFVERTRAG**

Tarifverträge werden zwischen den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften der jeweiligen Branchen (oftmals unterteilt in verschiedene Tarifgebiete) abgeschlossen. Sie regeln die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Sie gelten grundsätzlich nur für ihre Mitglieder, gelten häufig in tariflich gebundenen Unternehmen durch Bezugnahme in Arbeitsverträgen individual-rechtlich auch für andere Arbeitnehmer.

## **TEILZEITBESCHÄFTIGUNG**

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ein Teilzeitbeschäftigter darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, d. h. für ihn gelten anteilig die gleichen Rechte auf z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Nach Teilzeitbefristungsgesetz haben Arbeitnehmer in

Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern nach mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche, wenn betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Es besteht aber nur ein Rechtsanspruch auf eine unbefristete, nicht auf eine befristete Teilzeitarbeit. Das Gesetz beinhaltet auch kein Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeitarbeit auf eine Vollzeittätigkeit.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung geäußert haben, müssen aber bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

## **URLAUB**

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem Bundesurlaubsgesetz in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von 24 Arbeitstagen bei sechs Arbeitstagen pro Woche. Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als sechs Tage in der Kalenderwoche verteilt, so verringert sich die Zahl der Urlaubstage entsprechend. Tarifvertraglich werden häufig mehr Urlaubstage gewährt. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr, übertragen werden kann aus personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen bis zum 31. März des übernächsten Jahres. Ausbezahlt werden darf Urlaub nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Der Arbeitgeber darf den Urlaub nur verweigern, wenn zwingende betriebliche Gründe oder unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dagegensprechen. Nach einer Ablehnung aus zwingenden betrieblichen Gründen muss der Urlaub auf jeden Fall für einem anderen Zeitpunkt genehmigt werden. Ein bereits genehmigter Urlaub kann nicht ohne Einverständnis des Mitarbeiters widerrufen werden. Eventuelle Folgekosten übernimmt der Arbeitgeber. Eine Urlaubssperre muss vom Arbeitgeber in jedem Einzelfall begründet werden und kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

## **VERSETZUNGEN**

Eine Versetzung liegt vor, wenn ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird, der entweder die Dauer eines Monats überschreitet oder der mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, die das Gesamtbild der Tätigkeit prägen.

Der Arbeitgeber kann den Inhalt der Arbeitsleistung und die Arbeitsbedingungen bestimmen; er kann auch entscheiden, in welcher Abteilung der Mitarbeiter eingesetzt werden soll. Voraussetzung:

- Die Abwägung der beiderseitigen Interessen muss ergeben, dass die Versetzung dem Arbeitnehmer zumutbar und verhältnismäßig ist.
- Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und der Arbeitsvertrag müssen beachtet werden.
- Der neue Arbeitsplatz muss in jedem Fall der bisherigen Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb entsprechen.

Eine Versetzung ist entweder einkommensneutral bzw. hat eine höhere Eingruppierung zur Folge.

Will der Arbeitgeber darüber hinausgehen bzw. davon abweichen, muss er eine Änderung des Arbeitsvertrages herbeiführen, z. B. wenn

- sich der Arbeitsort als Bestandteil des Arbeitsvertrags ändert
- der Arbeitnehmer die Zustimmung zur Versetzung verweigert
- der neue Arbeitsplatz niedriger eingruppiert ist.

Die Änderungskündigung bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwar kündigt, ihm aber gleichzeitig einen neuen Arbeitsplatz auf einer neuen Stelle anbietet.

Jede Kündigung, auch eine Änderungskündigung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Ein Arbeitnehmer kann auch gegen seinen Willen an einen anderen Standort seines Unternehmens versetzt werden, wenn dies der Arbeitsvertrag zulässt. Ausnahmen gelten dann, wenn z. B. die neue Tätigkeit nicht der Qualifikation entspricht oder mit Lohneinbußen zu rechnen ist. Bei der Versetzung ist der Arbeitgeber allerdings verpflichtet, unter Beachtung des „billigen Ermessens“ vorzugehen, so könnten z. B. soziale Gründe gegen eine Versetzung sprechen.

## **ZEUGNIS**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, der vom Arbeitnehmer geltend zu machen ist. Auf begründeten Wunsch kann ein Zwischenzeugnis verlangt werden, z. B. bei Vorgesetztenwechsel oder Organisationsänderungen. Es werden zwei Arten von Zeugnissen unterschieden: Ein einfaches Zeugnis enthält Angaben über die Person und über Art und Dauer der Beschäftigung. Das qualifizierte Zeugnis erstreckt sich außerdem auf Leistung und Führung. Das Zeugnis muss wohlwollend und berufsfördernd formuliert und wahr sein. Es sind alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu beschreiben, die für die Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind. Einmalige Vorfälle, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind, dürfen nicht dargestellt werden.