



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

MITGLIEDSCHAFT
SEMINARE
NETZWERK

Wertschätzung & Respekt

Unser Fundament
für ein gutes
Miteinander

AUBWELT
JAHRESKALENDER
2025

Informationen für den betrieblichen Alltag

INHALTSVERZEICHNIS

Urlaubs- und Freizeitplaner	04
Kalenderteil	05
Kleiner Arbeitsrechtshelfer	18
Abfindung	18
Abmahnung	18
Arbeitsvertrag	19
Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten	19
Aufhebungsvertrag	20
Befristetes Arbeitsverhältnis	20
Beschäftigung Betriebsfremder	21
Betriebsrat	21
Betriebsübergang	22
Betriebsvereinbarung	22
Bildschirmarbeit, Arbeitsplatzbrille	22
Bildungsurlaub	23
Elternzeit	24
Home-Office	24
Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	25
Krankengeldzuschuss	25
Kündigung	26
Kündigungsfristen	27
Kündigungsschutz	27
Leiharbeitsverhältnis	28
Mehrarbeit, Überstunden	28
Nebenbeschäftigung	28
Reisezeit als Arbeitszeit	29
Schwangerschaft	29
Schwerbehinderung	30
Sicherheit am Arbeitsplatz	31
Sonn- und Feiertagsarbeit	31
Tarifvertrag	31
Teilzeitbeschäftigung	32
Urlaub	33
Versetzungen	34
Zeugnis	35
Wichtige Rufnummern	36
AUB Ansprechpartner	42
AUB Vorstände	43

4. FEBRUAR: AKTIONS- UND GEDENKTAG FÜR BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Betriebliche Mitbestimmung ist für uns in Deutschland heute selbstverständlich. Dabei ist weitgehend in Vergessenheit geraten, unter welchen Gefahren und Opfern sie in den Zeiten der Weimarer Republik von Arbeitern erstritten wurde.

Die AUB hat aus diesem Grund den 4. Februar zum jährlichen Aktionstag für Betriebliche Mitbestimmung ausgerufen. Mit diesem Tag soll alljährlich bundesweit auf die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung in der Öffentlichkeit aufmerksam gemacht werden.

Aktuell geht die Tendenz zu immer mehr Betrieben ohne Betriebsrat. Dabei werden nur allzu oft gesetzliche und tarifliche Vorgaben zum Nachteil der Beschäftigten nicht eingehalten.

Allerdings vergeben Arbeitgeber, die sich gegen die Mitbestimmung sperren, die große Chance auf einen mandatierten Ansprechpartner zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Belegschaft.

Mitbestimmung ist für ALLE ein Gewinn.



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personen-bezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für **alle Geschlechter**.

URLAUBS- UND FREIZEITPLANER 2025

JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ
1 Mi	1 Sa	1 Sa	1 Di	1 Do	1 So	1 Di	1 Fr	1 Mo	1 Mi	1 Sa	1 Mo
2 Do	2 So	2 So	2 Mi	2 Fr	2 Mo	2 Mi	2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Di
3 Fr	3 Mo	3 Mo	3 Do	3 Sa	3 Di	3 Do	3 So	3 Mi	3 Fr	3 Mo	3 Mi
4 Sa	4 Di	4 Di	4 Fr	4 So	4 Mi	4 Fr	4 Mo	4 Do	4 Sa	4 Di	4 Do
5 So	5 Mi	5 Mi	5 Sa	5 Mo	5 Do	5 Sa	5 Di	5 Fr	5 So	5 Mi	5 Fr
6 Mo	6 Do	6 Do	6 So	6 Di	6 Fr	6 So	6 Mi	6 Sa	6 Mo	6 Do	6 Sa
7 Di	7 Fr	7 Fr	7 Mo	7 Mi	7 Sa	7 Mo	7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 So
8 Mi	8 Sa	8 Sa	8 Di	8 Do	8 So	8 Di	8 Fr	8 Mo	8 Mi	8 Sa	8 Mo
9 Do	9 So	9 So	9 Mi	9 Fr	9 Mo	9 Mi	9 Sa	9 Di	9 Do	9 So	9 Di
10 Fr	10 Mo	10 Mo	10 Do	10 Sa	10 Di	10 Do	10 So	10 Mi	10 Fr	10 Mo	10 Mi
11 Sa	11 Di	11 Di	11 Fr	11 So	11 Mi	11 Fr	11 Mo	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Do
12 So	12 Mi	12 Mi	12 Sa	12 Mo	12 Do	12 Sa	12 Di	12 Fr	12 So	12 Mi	12 Fr
13 Mo	13 Do	13 Do	13 So	13 Di	13 Fr	13 So	13 Mi	13 Sa	13 Mo	13 Do	13 Sa
14 Di	14 Fr	14 Fr	14 Mo	14 Mi	14 Sa	14 Mo	14 Do	14 So	14 Di	14 Fr	14 So
15 Mi	15 Sa	15 Sa	15 Di	15 Do	15 So	15 Di	15 Fr	15 Mo	15 Mi	15 Sa	15 Mo
16 Do	16 So	16 So	16 Mi	16 Fr	16 Mo	16 Mi	16 Sa	16 Di	16 Do	16 So	16 Di
17 Fr	17 Mo	17 Mo	17 Do	17 Sa	17 Di	17 Do	17 So	17 Mi	17 Fr	17 Mo	17 Mi
18 Sa	18 Di	18 Di	18 Fr	18 So	18 Mi	18 Fr	18 Mo	18 Do	18 Sa	18 Di	18 Do
19 So	19 Mi	19 Mi	19 Sa	19 Mo	19 Do	19 Sa	19 Di	19 Fr	19 So	19 Mi	19 Fr
20 Mo	20 Do	20 Do	20 So	20 Di	20 Fr	20 So	20 Mi	20 Sa	20 Mo	20 Do	20 Sa
21 Di	21 Fr	21 Fr	21 Mo	21 Mi	21 Sa	21 Mo	21 Do	21 So	21 Di	21 Fr	21 So
22 Mi	22 Sa	22 Sa	22 Di	22 Do	22 So	22 Di	22 Fr	22 Mo	22 Mi	22 Sa	22 Mo
23 Do	23 So	23 So	23 Mi	23 Fr	23 Mo	23 Mi	23 Sa	23 Di	23 Do	23 So	23 Di
24 Fr	24 Mo	24 Mo	24 Do	24 Sa	24 Di	24 Do	24 So	24 Mi	24 Fr	24 Mo	24 Mi
25 Sa	25 Di	25 Di	25 Fr	25 So	25 Mi	25 Fr	25 Mo	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Do
26 So	26 Mi	26 Mi	26 Sa	26 Mo	26 Do	26 Sa	26 Di	26 Fr	26 So	26 Mi	26 Fr
27 Mo	27 Do	27 Do	27 So	27 Di	27 Fr	27 So	27 Mi	27 Sa	27 Mo	27 Do	27 Sa
28 Di	28 Fr	28 Fr	28 Mo	28 Mi	28 Sa	28 Mo	28 Do	28 So	28 Di	28 Fr	28 So
29 Mi		29 Sa	29 Di	29 Do	29 So	29 Di	29 Fr	29 Mo	29 Mi	29 Sa	29 Mo
30 Do		30 So	30 Mi	30 Fr	30 Mo	30 Mi	30 Sa	30 Di	30 Do	30 So	30 Di
31 Fr		31 Mo		31 Sa		31 Do	31 So		31 Fr		31 Mi

JANUAR 2025

Mi	1	Neujahr	1
Do	2		
Fr	3		
Sa	4		
So	5		
Mo	6	Heilige Drei Könige (Feiertag in BY, BW, ST)	2
Di	7		
Mi	8		
Do	9		
Fr	10		
Sa	11		3
So	12		
Mo	13		
Di	14		
Mi	15		
Do	16		4
Fr	17		
Sa	18		
So	19		
Mo	20		
Di	21		5
Mi	22		
Do	23		
Fr	24		
Sa	25		
So	26		6
Mo	27		
Di	28		
Mi	29		
Do	30		
Fr	31		

FEBRUAR 2025

5	Sa	1	
	So	2	
6	Mo	3	
	Di	4	Tag der betrieblichen Mitbestimmung
	Mi	5	
	Do	6	
	Fr	7	
	Sa	8	
	So	9	
7	Mo	10	
	Di	11	
	Mi	12	
	Do	13	
	Fr	14	Valentinstag
	Sa	15	
	So	16	
8	Mo	17	
	Di	18	
	Mi	19	
	Do	20	
	Fr	21	
	Sa	22	
	So	23	
9	Mo	24	
	Di	25	
	Mi	26	
	Do	27	
	Fr	28	

MÄRZ 2025

Sa	1		9
So	2		
Mo	3	Rosenmontag	10
Di	4		
Mi	5	Aschermittwoch	
Do	6		
Fr	7		
Sa	8		
So	9		
Mo	10		11
Di	11		
Mi	12		
Do	13		
Fr	14		
Sa	15		
So	16		
Mo	17		12
Di	18		
Mi	19		
Do	20	Frühlingsanfang	
Fr	21		
Sa	22		
So	23		
Mo	24		13
Di	25		
Mi	26		
Do	27		
Fr	28		
Sa	29		
So	30	Beginn der Sommerzeit	
Mo	31		

APRIL 2025

14	Di	1	
	Mi	2	
	Do	3	
	Fr	4	
	Sa	5	
	So	6	
15	Mo	7	
	Di	8	
	Mi	9	
	Do	10	
	Fr	11	
	Sa	12	
	So	13	
16	Mo	14	
	Di	15	
	Mi	16	
	Do	17	
	Fr	18	Karfreitag
	Sa	19	
	So	20	Ostersonntag
	Mo	21	Ostermontag
17	Di	22	
	Mi	23	
	Do	24	
	Fr	25	
	Sa	26	
	So	27	
18	Mo	28	
	Di	29	
	Mi	30	

MAI 2025

Do	1	Tag der Arbeit	18
Fr	2		
Sa	3		
So	4		
Mo	5		19
Di	6		
Mi	7		
Do	8		
Fr	9		
Sa	10		
So	11	Muttertag	
Mo	12		20
Di	13		
Mi	14		
Do	15		
Fr	16		
Sa	17		
So	18		
Mo	19		21
Di	20		
Mi	21		
Do	22		
Fr	23		
Sa	24		
So	25		
Mo	26		22
Di	27		
Mi	28		
Do	29	Christi Himmelfahrt	
Fr	30		
Sa	31		

JUNI 2025

23

So 1

Mo 2

Di 3

Mi 4

Do 5

Fr 6

Sa 7

So 8 Pfingstsonntag

Mo 9 Pfingstmontag

24

Di 10

Mi 11

Do 12

Fr 13

Sa 14

So 15

25

Mo 16

Di 17

Mi 18

Do 19 Fronleichnam (Feiertag in BW, BY, HE, NW, RP, SL)

Fr 20

Sa 21 Sommeranfang

So 22

26

Mo 23

Di 24

Mi 25

Do 26

Fr 27

Sa 28

So 29

Mo 30

JULI 2025

Di	1	27
Mi	2	
Do	3	
Fr	4	
Sa	5	
So	6	
Mo	7	28
Di	8	
Mi	9	
Do	10	
Fr	11	
Sa	12	
So	13	29
Mo	14	
Di	15	
Mi	16	
Do	17	
Fr	18	
Sa	19	30
So	20	
Mo	21	
Di	22	
Mi	23	
Do	24	
Fr	25	31
Sa	26	
So	27	
Mo	28	
Di	29	
Mi	30	
Do	31	

AUGUST 2025

31

Fr 1

Sa 2

So 3

32

Mo 4

Di 5

Mi 6

Do 7

Fr 8

Sa 9

So 10

33

Mo 11

Di 12

Mi 13

Do 14

Fr 15 Mariä Himmelfahrt

Sa 16

So 17

34

Mo 18

Di 19

Mi 20

Do 21

Fr 22

Sa 23

So 24

35

Mo 25

Di 26

Mi 27

Do 28

Fr 29

Sa 30

So 31

SEPTEMBER 2025

Mo	1	
Di	2	
Mi	3	
Do	4	
Fr	5	
Sa	6	
So	7	36
Mo	8	
Di	9	
Mi	10	
Do	11	
Fr	12	
Sa	13	
So	14	37
Mo	15	
Di	16	
Mi	17	
Do	18	
Fr	19	
Sa	20	
So	21	38
Mo	22	Herbstanfang
Di	23	
Mi	24	
Do	25	
Fr	26	
Sa	27	
So	28	
Mo	29	
Di	30	39

OKTOBER 2025

40

Mi 1

Do 2

Fr 3 Tag der deutschen Einheit

Sa 4

So 5 Erntedankfest

41

Mo 6

Di 7

Mi 8

Do 9

Fr 10

Sa 11

So 12

42

Mo 13

Di 14

Mi 15

Do 16

Fr 17

Sa 18

So 19

43

Mo 20

Di 21

Mi 22

Do 23

Fr 24

Sa 25

So 26 Ende der Sommerzeit

44

Mo 27

Di 28

Mi 29

Do 30

Fr 31 Reformationstag (Feiertag in BB, HB, HH, MV, NI, SN,ST, SH, TH)

NOVEMBER 2025

Sa	1	Allerheiligen (Feiertag in BW, BY, NW, RP, SL)	44
So	2		
Mo	3		45
Di	4		
Mi	5		
Do	6		
Fr	7		
Sa	8		
So	9		
Mo	10		46
Di	11	Martinstag	
Mi	12		
Do	13		
Fr	14		
Sa	15		
So	16		
Mo	17	Volkstrauertag	47
Di	18		
Mi	19		
Do	20	Buß- und Bettag	
Fr	21		
Sa	22		
So	23		
Mo	24	Totensonntag	48
Di	25		
Mi	26		
Do	27		
Fr	28		
Sa	29		
So	30	1. Advent	

DEZEMBER 2025

49

Mo 1

Di 2

Mi 3

Do 4

Fr 5

Sa 6 Nikolaus

So 7 2. Advent

50

Mo 8

Di 9

Mi 10

Do 11

Fr 12

Sa 13

So 14 3. Advent

51

Mo 15

Di 16

Mi 17

Do 18

Fr 19

Sa 20

So 21 4. Advent · Winteranfang

52

Mo 22

Di 23

Mi 24 Heiligabend

Do 25 1. Weihnachtstag

Fr 26 2. Weihnachtstag

Sa 27

So 28

Mo 29

Di 30

Mi 31 Silvester

FERIEN 2025	Weihnachten 2024/25	Winter	Ostern	Pfingsten	Sommer	Herbst	Weihnachten 2025/26
Baden-Württemberg	23.12. - 04.01.	-	14.04. - 26.04.	10.06. - 20.06.	31.07. - 13.09.	27.10. - 31.10.	22.12. - 05.01.
Bayern	23.12. - 03.01.	03.03. - 07.03.	14.04. - 25.04.	10.06. - 20.06.	01.08. - 15.09.	03.11. - 07.11. / 19.11.	22.12. - 05.01.
Berlin	23.12. - 31.12.	03.02. - 08.02.	14.04. - 25.04.	02.05. / 30.05. / 10.06.	24.07. - 06.09.	20.10. - 01.11.	22.12. - 02.01.
Brandenburg	23.12. - 31.12.	03.02. - 08.02.	14.04. - 25.04.	02.05. / 30.05. / 10.06.	24.07. - 06.09.	20.10. - 01.11.	22.12. - 02.01.
Bremen	23.12. - 04.01.	03.02. - 04.02.	07.04. - 19.04.	30.04. - 02.05. / 30.05. / 10.06.	03.07. - 13.08.	13.10. - 25.10.	22.12. - 05.01.
Hamburg	20.12. - 03.01.	31.01.	10.03. - 21.03.	02.05. / 26.05. - 30.05.	24.07. - 03.09.	20.10. - 31.10.	17.12. - 02.01.
Hessen	23.12. - 10.01.	-	07.04. - 21.04.	-	07.07. - 15.08.	06.10. - 18.10.	22.12. - 10.01.
Meckl.-Vorpommern	23.12. - 06.01.	03.02. - 14.02.	14.04. - 23.04.	30.05. / 06.06 - 10.06.	28.07. - 06.09.	02.10. / 20.10. - 25.10. / 03.11.	22.12. - 05.01.
Niedersachsen	23.12. - 04.01.	03.02. - 04.02.	07.04. - 19.04.	30.04. - 02.05. / 30.05. / 10.06.	03.07. - 13.08.	13.10. - 25.10.	22.12. - 05.01.
Nordrhein-Westfalen	23.12. - 06.01.	-	14.04. - 26.04.	10.06.	14.07. - 26.08.	13.10. - 25.10.	22.12. - 06.01.
Rheinland-Pfalz	23.12. - 08.01.	-	14.04. - 25.04.	-	07.07. - 15.08.	13.10. - 24.10.	22.12. - 07.01.
Saarland	23.12. - 03.01.	24.02. - 04.03.	14.04. - 25.04.	-	07.07. - 14.08.	13.10. - 24.10.	22.12. - 02.01.
Sachsen	23.12. - 03.01.	17.02. - 01.03.	18.04. - 25.04.	30.05.	28.06. - 08.08.	06.10. - 18.10.	22.12. - 02.01.
Sachsen-Anhalt	23.12. - 04.01.	27.01. - 31.01.	07.04. - 19.04.	30.05.	28.06. - 08.08.	13.10. - 25.10.	22.12. - 05.01.
Schleswig-Holstein	19.12. - 07.01.	-	11.04. - 25.04.	30.05.	28.07. - 06.09.	20.10. - 30.10.	19.12. - 06.01.
Thüringen	23.12. - 03.01.	03.02. - 08.02.	07.04. - 19.04.	30.05.	28.06. - 08.08.	06.10. - 18.10.	22.12. - 03.01.

KLEINER ARBEITSRECHTSELFER

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-, PAUSEN- 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 Überumpelungsversuche 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 ARBEITSVERHÄLTNISS

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. Fehlerhafte Befristungen führen zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

BESCHÄFTIGUNG BETRIEBSFREMDER

Statt einer Einstellung von Stammpersonal werden in vielen Betrieben oft auch kontinuierlich Leiharbeitnehmer eingesetzt oder Werk- und Dienstverträge vergeben. Bei Werkverträgen ist 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-, Zustimmungs-, 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 Sehestärke (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.

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, 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 mögliche 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.

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 Straftatbestände 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. Im einstellenden Betrieb ist der örtliche Betriebsrat für dortige Probleme zuständig, während der Betriebsrat im verleihenden Betrieb für Angelegenheiten aus dem Vertragsverhältnis zuständig ist.

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, sozialversiche-

rungsrechtliche Überschneidungen bestehen (520€-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 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 dafür 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

1. können jede Mehrarbeit ablehnen
2. erhalten 5 bezahlte Urlaubstage zusätzlich im Jahr
3. 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 den Arbeitnehmer 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 Teilzeit- und Befristungsgesetz 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.

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. Das Zeugnis soll vom Arbeitgeber in angemessener Frist ausgestellt werden.



WICHTIGE RUFNUMMERN



Auswärtiges Amt 24/7	 +49 30 5000-0
Sperr-Notruf für EC-/Kreditkarten/Handy	 116 116
ärztlicher Bereitschaftsdienst	 116 117
Zentr. Notruf für Pannen und Unfallhilfe	 (0800) 6 683 663
Pannendienst ADAC	 (0180) 2 22 22 22
AUB-Rechtsberatung (für AUB-Mitglieder)	 (0911) 28708-0



NINA APP

**bundesweite Notfall-Informations-
und Nachrichten-App**

Meldungen zu Unwettern,
Bevölkerungsschutz,
Katastrophenhilfe



Support bei Betriebsratswahlen

Benötigen Sie Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung Ihrer Betriebsratswahl?

Wir begleiten Sie von der Idee bis zur Umsetzung. Ob Schulungen oder Informations- und Arbeitsmaterialien, wir zeigen Ihnen die einzelnen Schritte und sagen Ihnen, was Sie beachten müssen.

**Die nächsten regulären BR-
Wahlen finden im Zeitraum
01.03.2026 – 31.05.2026 statt.**



Weitere Informationen auf unserer Seite:
<https://aub.de/support-betriebsratswahlen/>

3 Tage Di-Fr, € 1.499,00
Freistellung gem. § 37 Abs.6 BetrVG



FACHTAGUNG 1

„Selbst- und Zeitmanagement für Betriebsräte“

13.05.-16.05.2025 in Potsdam

Erfahrene Experten leiten durch interaktive Workshops und praxisnahe Vorträge, die Ihre Fähigkeiten zum sinnvollen Selbst- und Zeitmanagement stärken. Erfahren Sie, wie Sie Prioritäten setzen, Stress managen und Ihre Produktivität als Betriebsrat steigern können. Nutzen Sie die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und Netzwerken mit anderen Betriebsräten, um wertvolle Einsichten und effektive Tools für Ihre tägliche Arbeit zu gewinnen.

AUS DEN INHALTEN:

- Prioritäten richtig setzen
- Resilient bleiben in herausfordernden Zeiten
- Aufgaben sinnvoll organisieren
- Projekte planen und durchführen
- Klar und empathisch kommunizieren
- KI unterstützend einsetzen
- Besonderes Team-Event



3 Tage Di-Fr, € 1.499,00
Freistellung gem. § 37 Abs.6 BetrVG



FACHTAGUNG 2

„Betriebsratswahlen 2026“

07.10.-10.10.2025 in Erfurt

Bereiten Sie sich optimal auf die anstehenden Wahlen vor. Erfahren Sie von erfahrenen Betriebsräten und Arbeitsrechtsexperten, wie Sie erfolgreiche Wahlkampagnen gestalten und rechtliche Rahmenbedingungen meistern. Nutzen Sie interaktive Workshops für praktische Anwendungen und tauschen Sie sich mit anderen Teilnehmern aus. Diese Tagung ist eine unverzichtbare Ressource für alle, die sich engagiert auf die Betriebsratswahlen 2026 vorbereiten möchten und bietet strategische Einblicke sowie praktische Tipps für effektive Wahlkampagnen.

AUS DEN INHALTEN:

- Effektive Öffentlichkeitsarbeit
- Gestaltung von Werbeflyern und Aushängen
- Vorbereitung und Organisation der Wahlen
- Betriebsversammlung gestalten
- Überzeugend kommunizieren
- Rechtliche Stolpersteine
- KI unterstützend einsetzen
- Besonderes Team-Event





Arbeitnehmer und Betriebsräte – wir sind für Sie da



GROSS GENUG
FÜR SCHWIERIGES,
KLEIN GENUG FÜR
PERSÖNLICHES!

www.aub.de



Besuchen Sie uns auf:

 DieAUB

 aub_e.v

 AUB e.V.

 AUB Die Unabhängigen e.V.

Werden Sie Mitglied bei der AUB!

Füllen Sie heute noch Ihren Aufnahmeantrag aus!



The image shows a sample of the AUB membership application form. At the top, it lists contact information for Bundesgeschäftsstelle, Kreisverbände, and a logo for AUB MITGLIEDSCHAFT SENNAUE NETZWERK. The main title is 'Aufnahmeantrag'. Below this, there are several sections with checkboxes and input fields for personal data (Name, Vorname, Straße, PLZ, Ort), contact information (E-Mail, Telefon, Fax, Internet), and professional details (Beruf, Branche, Arbeitsort, etc.). There is also a section for 'Zustimmung des Arbeitgebers' and a final section for 'Zustimmung des Mitglieds'.

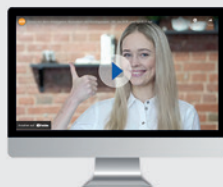
Sie wollen eine unabhängige und betriebsnahe Vertretung Ihrer Interessen als Arbeitnehmer?

Sie möchten von Vorteilen wie Beratung, Qualifikation und Rechtsschutz profitieren?

Den Antrag finden Sie unter:
aub.de/mitgliedschaft/



Hier finden Sie
unser Video
„**Wer ist die AUB**“:



AUB ANSPRECHPARTNER



Bei allen Fragen rund um Mitgliedschaft,
Seminare, Netzwerk sind wir für Sie da.



Ute Herzog

Arbeitnehmer/Service

Tel.: 0911 28708-14
Fax: 0911 28708-20
E-Mail: service@aub.de



Tanja Blättler

Campus/Service

Tel.: 0911 28708-15
Fax: 0911 28708-20
E-Mail: office@aub.de



Mike Bubner

Betriebsräte/AUB Net

Mobil: 0160 3611164
Fax: 0911 28708-20
E-Mail: mike.bubner@aub.de

AUB VORSTÄNDE

**Rainer Knoob**

Bundesvorsitzender und Betriebsrat
bei Airbus Hamburg

E-Mail: rainer.knoob@aub.de

**Hartwig Reiser**

Stellvertretender Bundesvorsitzender
und Betriebsrat bei Siemens Karlsruhe

E-Mail: hartwig.reiser@aub.de

**Dirk Schaper**

Bundesvorstand und Betriebsrat
bei Siemens Mobility GmbH in Braunschweig

E-Mail: dirk.schaper@aub.de

**Michael Bauer**

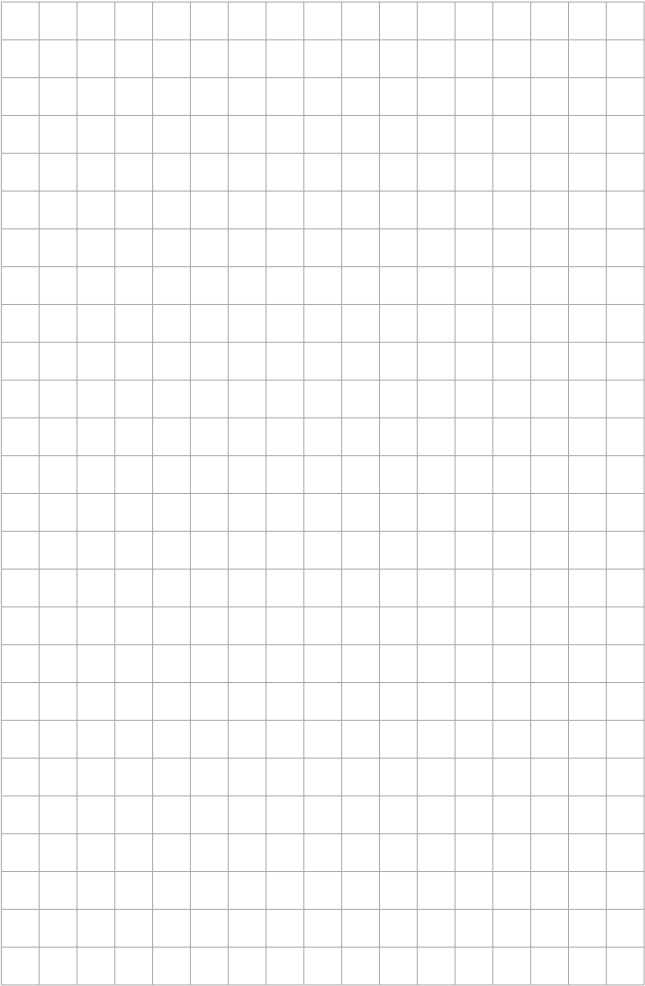
Bundesvorstand und Betriebsrat
bei einem Nutzfahrzeughersteller

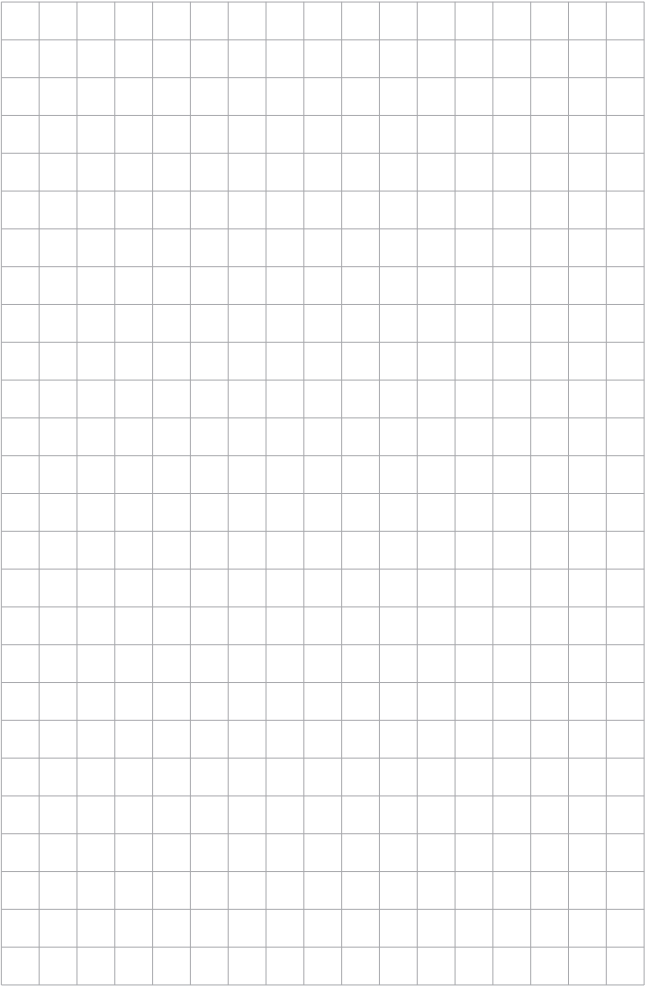
E-Mail: michael.bauer@aub.de

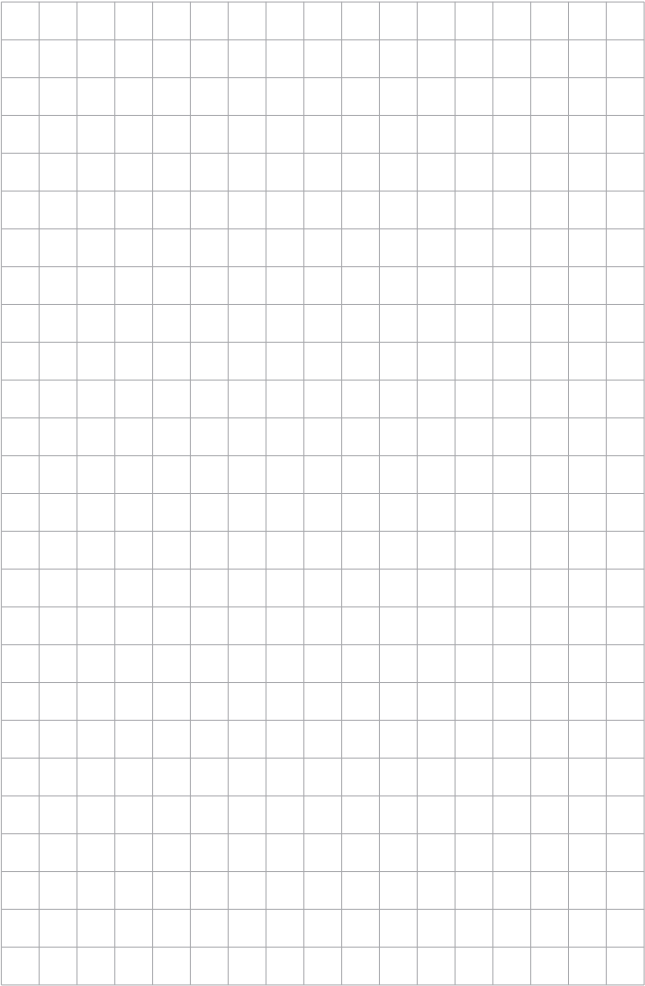
**Can Loock**

Bundesvorstand und Betriebsrat
im Einzelhandel

E-Mail: can.loock@aub.de









DARF'S EIN BISSCHEN MEHR SEIN?

**Exklusive Vorteile für die Mitglieder der
Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger
Betriebsangehöriger**



Exklusive Vorteile im Partner-Programm

- Sonderkonditionen bei Krediten
- Kostenloses Girokonto mit Guthabenverzinsung¹
- Produktvorteile bei Investmentfonds und Baufinanzierungen

**Alle Vorteile finden Sie unter
www.targobank.de/meinevorteile**

⁽¹⁾ Gehaltskonto mit kostenloser Kontoführung bei einem Gehaltseingang von mindestens 600,- EUR. Für jeden Kalendermonat, in dem die Bedingung nicht erfüllt wird, fällt im Folgemonat ein Grundentgelt von 5,95 EUR an. Dieses Angebot gilt nur für Mitarbeiter bzw. Mitglieder der Kooperationspartner der TARGOBANK. Details entnehmen Sie dem Preis- und Leistungsverzeichnis der TARGOBANK.

TARGO  BANK

Starker Service für Arbeitnehmer und **kompetente** **Berater** für Betriebsräte aus ganz Deutschland

AUB e.V.

Frauentorgraben 67

90443 Nürnberg

Tel.: 0911 28708-0

Fax: 0911 28708-20

info@aub.de

www.aub.de



Folgen Sie **uns** auf
Social Media:



©2024 AUB e.V. | Fotos: Adobe Stock, Pexels

Keine Vervielfältigung, kein Nach- oder Abdruck ohne schriftliche Erlaubnis der AUB.
Alle Rechte vorbehalten. Alle Angaben in diesem Jahreskalender haben wir sorgfältig
recherchiert und überprüft. Trotzdem können wir für eventuelle Fehler keine Haftung
übernehmen. Alle Angaben ohne Gewähr!