

Arbeitsrecht Aktuell für das Gastgewerbe

Dipl. Kfm./ Dipl. BW Dirk Ellinger

Hauptgeschäftsführer DEHOGA Thüringen e.V.

Stand: 28. September 2017

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Gern etwas zu mir

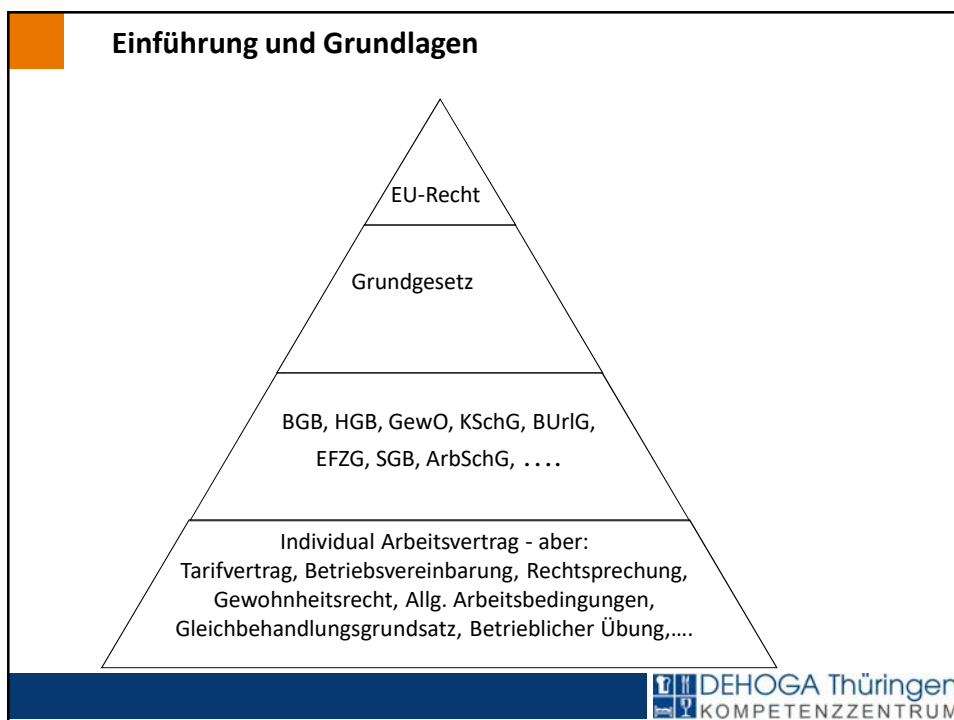
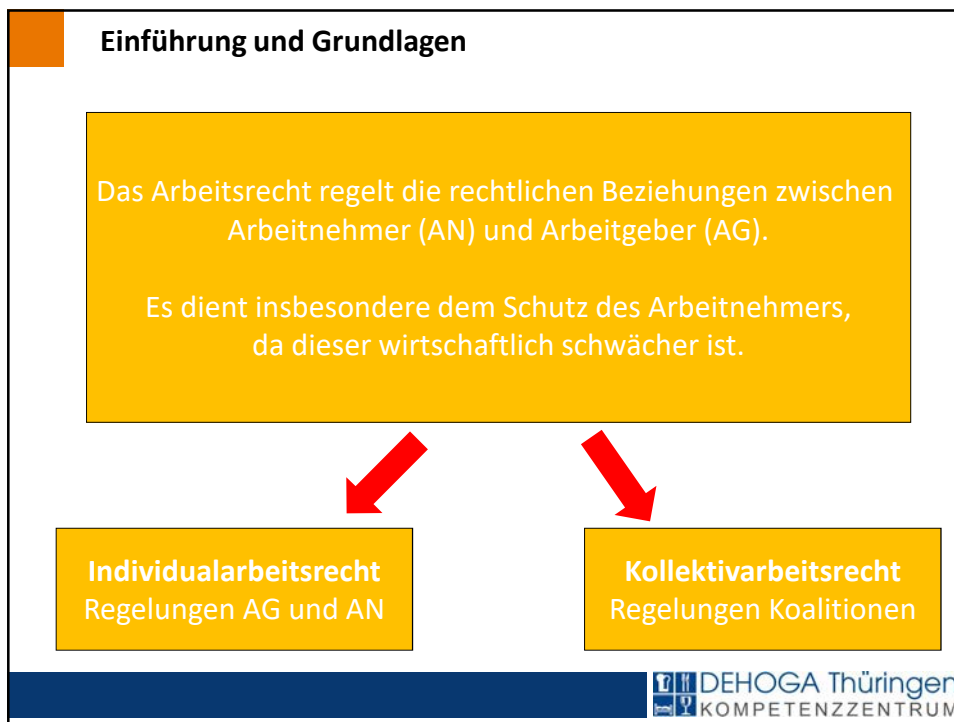
Dirk Ellinger

- Berufsausbildung als Koch
- Studium Ökonomie - Abschluss Diplombetriebswirt
- Studium der Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Rechnungswesen und Steuerrecht – Abschluss Diplomkaufmann
- Ausbilder/ Lehrer/ Schulleiter/ Hotelfachschule Erfurt
- Dozent und Berater für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Tourismus und andere Branchen mit den Schwerpunkten Betriebswirtschaft, Recht und Steuern
- Hauptgeschäftsführer DEHOGA Thüringen und DEHOGA Thüringen KOMPETENZZENTRUM GmbH
- Geschäftsführender Gesellschafter HOGA Gastgewerbe Service GmbH
- AR Vorsitzender Rennsteiglauf & Sport und Touristik GmbH und der LSB Sportmanagement GmbH



www.dirk-ellinger.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



Einführung und Grundlagen

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

- (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.



Bilderquelle: Eigene.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

Einführung und Grundlagen

Der Begriff des Arbeitnehmers wurde erstmals gesetzlich definiert. Der neu eingeführte § 611a BGB lautet wie folgt:

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.

Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.

Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

Einführung und Grundlagen

In der Gesetzesbegründung hierzu heißt es auszugsweise:

„Damit sollen missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbstständige Tätigkeiten verhindert und die Rechtssicherheit der Verträge erhöht werden. Dazu legt die Vorschrift des § 611a BGB unter wörtlicher Wiedergabe der Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung fest, wer Arbeitnehmer ist.“



Bilderquelle: Eigene.

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



Bilderquelle: Eigene.

Arbeitnehmer

Nach der Rechtsprechung des BAG , die nunmehr im § 611a BGB ihren Niederschlag gefunden hat, ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl. BAG, Urt. v. 29.5.2002 - 5 AZR 161/01, NZA 2002, 1232; BAG, Beschl. v. 16.2.2000, NZA 2000, 385).

Wer nach den Weisungen eines anderen tätig wird, ist fremdbestimmt und damit persönlich abhängig.

Weisungsgebunden ist, wer zur Leistung der geschuldeten Dienste nach Weisungen und unter Leitung eines anderen verpflichtet ist (vgl. dazu *Hromadka*, Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter?, NJW 2003, 1847)...“



Bilderquelle: Eigene.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Arbeitgeber

Arbeitgeber (AG)

Arbeitgeber ist grundsätzlich wer einen Arbeitnehmer beschäftigt. Er ist damit Vertragspartner.

Die Begriffe Unternehmer und Arbeitgeber sind i.S. des BetrVG deckungsgleich und bezeichnen lediglich unterschiedliche Rechtsbeziehungen, Funktionen und Tätigkeiten derselben natürlichen oder juristischen Person.

ABER:

Sie fallen nicht zusammen. Der Gartenbesitzer der einen Gärtner (Teilzeit-) beschäftigt, ist Arbeitgeber, nicht notwendigerweise auch Unternehmer.

Der selbständige Kleingastronom, der keine Arbeitnehmer beschäftigt, ist zwar Unternehmer, aber kein Arbeitgeber.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Arbeitnehmerbegriff und Abgrenzung zum leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Leitende Angestellte

Arbeitnehmerbegriff - § 5 BetrVG

- (1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht:
1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
 2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Leitende Angestellte

Arbeitnehmerbegriff - § 5 BetrVG

3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

Leitende Angestellte

Arbeitnehmerbegriff - § 5 BetrVG

- (3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb
1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
 2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
 3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

....

Leitende Angestellte - ABER

Dürfen Hoteldirektoren kündigen? Es kommt ganz darauf an....

Ein Hoteldirektor ist nur kündigungsberechtigt, wenn er Vertragsarbeitgeber der Beschäftigten ist. Das ist bei externen Direktoren, insbesondere in Managementbetrieben oft nicht der Fall.

Das LAG RP hatte eine vom Hoteldirektor mit „i. V. Name, Hoteldirektor“ unterschriebene Kündigung für unwirksam erachtet, weil der Hoteldirektor nicht kündigungsbefugt war.

Die entscheidende Frage war im zugrundeliegenden Fall, wer Arbeitgeber des Mitarbeiters war und wer diesen entsprechend vertreten darf. Ferner stand die Frage ob diese Vertretung insofern sie wirksam war, dem Arbeitnehmer bekannt und arbeitsvertragsgegenständlich war.

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).



Leitende Angestellte - ABER

Dürfen Hoteldirektoren kündigen? Es kommt ganz darauf an....

Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie vom Arbeitgeber oder einem Dritten, der zur Kündigung bevollmächtigt ist, unterzeichnet wurde. Der Bevollmächtigte muss aber mit der Kündigung die auf ihn ausgestellte Originalvollmacht des Arbeitgebers beifügen. Fehlt eine solche Vollmacht im Original, kann die Kündigung vom Arbeitnehmer unverzüglich als unwirksam zurückgewiesen werden (§ 174 S. 1 BGB).

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).



Leitende Angestellte - ABER

Originalvollmacht und die Ausnahmen

Einer Originalvollmacht bedarf es nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer von der Kündigungsberechtigung der kündigenden Person zuvor in Kenntnis gesetzt wurde oder diese im Handelsregister eingetragen ist (§ 174 S. 2 BGB).

Wirksam kündigunge kann demnach ohne Beifügung einer Originalvollmacht insbesondere der vertretungsberechtigte Geschäftsführer einer GmbH (§ 35 GmbHG), der Prokurist (§ 49 HGB) oder der Vorstand einer AG (§§ 77; 78 AktG) aussprechen.

Als Ausnahme von den genannten Grundsätzen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mehrfach entschieden, dass auch ein Personalleiter ohne Vorlage einer Originalvollmacht kündigen darf, da er allein aufgrund seiner Position „üblicherweise“ über die Berechtigung zur Kündigung verfügt (BAG, Urteil vom 25.9.2014 – 2 AZR 567/13).

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).



Leitende Angestellte - ABER

Hoteldirektoren haben nicht ein automatisches Kündigungsrecht

„der Hoteldirektor eines Hotels (...) keine Stellung inne (hat), bei der er zwingend sämtliche Personalangelegenheiten in eigener Verantwortung erledigt und die mit einem Kündigungsrecht verbunden zu sein pflegt“.

Das LAG führt weiter aus, dass „ein Hoteldirektor nicht generell mit Kündigungsbefugnissen versehen“ sei.

Die Berufsbildbeschreibung für Hoteldirektoren der Bundesagentur für Arbeit umfasse keine generellen Kündigungskompetenzen, sondern nur das Personalwesen im Sinne von „Verantwortung für Personen, Mitarbeiter/innen anleiten und führen“.

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).





Bilderquelle: Eigene.

Abgrenzung von Verträgen

Werkvertrag Der Auftragnehmer schuldet und der Auftraggeber vergütet einen Erfolg.

[Der Auftraggeber hat kein Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmern der Fremdfirma.]

Dienstvertrag Der Auftragnehmer schuldet und der Auftraggeber vergütet eine bestimmte Tätigkeit (z.B. x Stunden Arbeit Y...).

[Die Dienstverpflichteten arbeiten, wenn diese tatsächlich selbstständig sind, frei von Weisungen und können ihre Arbeitszeit und Organisation selbst bestimmen. **Liegt dies nicht vor, sind sie abhängig beschäftigt.**]

Indizien für eine nichtselbstständige Tätigkeit

- . fehlende Dispositionsbefugnis über Arbeitszeit und Arbeitsort,
- . Erbringung der Arbeitsleistung überwiegend in Räumen und mit Mitteln des Auftraggebers,
- . Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Auftraggebers,
- . keine eigene betriebliche Organisation,
- . kein eigenes Unternehmerrisiko,
- . keine Gewähr und keine Haftung für Leistungsstörungen,
- . Vereinbarung einer gleichbleibenden, festen Vergütung,
- . Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung.

Das gilt unabhängig wie die Bezeichnung des Tätigen ist und wie die Vermittlung stattgefunden hat.



Bilderquelle: Eigene.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Risiko Scheinselbstständig

Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nichtselbstständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet.

Wird nämlich nachträglich die Arbeitnehmereigenschaft bejaht, hat Mitarbeiter alle Rechte eines Arbeitnehmers (inkl. Sonderleistungen Urlaub, Kündigungsschutz etc.).

Als weitere Folge muss der Arbeitgeber die Sozialversicherungsabgaben bis zu 4 Jahre rückwirkend nachzahlen.

Ist Umsatzsteuer durch den dann ehemaligen selbstständigen ausgewiesen worden, ist nachzuentrichten.

SGB IV § 7 Beschäftigung

- (1) Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.
- (2) ...



Risiko Scheinselbstständig

Diese Abgrenzungskriterien sind insbesondere deshalb wichtig, weil anhand ihrer von Seiten der Sozialversicherungsträger überprüft wird, ob bei formal als Selbständigen eingesetzten Mitarbeitern (z.B. Mietköchen, „freien“ Service-Mitarbeitern) nicht in Wahrheit ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Es kommt immer wieder vor, dass Hoteliers und Gastronomen hier mit teils hohen Sozialversicherungs-Nachzahlungen belegt werden.

Der DEHOGA rät zur Vorsicht: Mitarbeiter, die weisungsgebunden arbeiten und in die Betriebsabläufe eingebunden werden, sind in der Regel keine „echten“ Selbständigen, auch wenn sie ein Gewerbe angemeldet haben und schon länger am Markt auftreten. Das Risiko von Nachzahlungen liegt beim Arbeitgeber.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

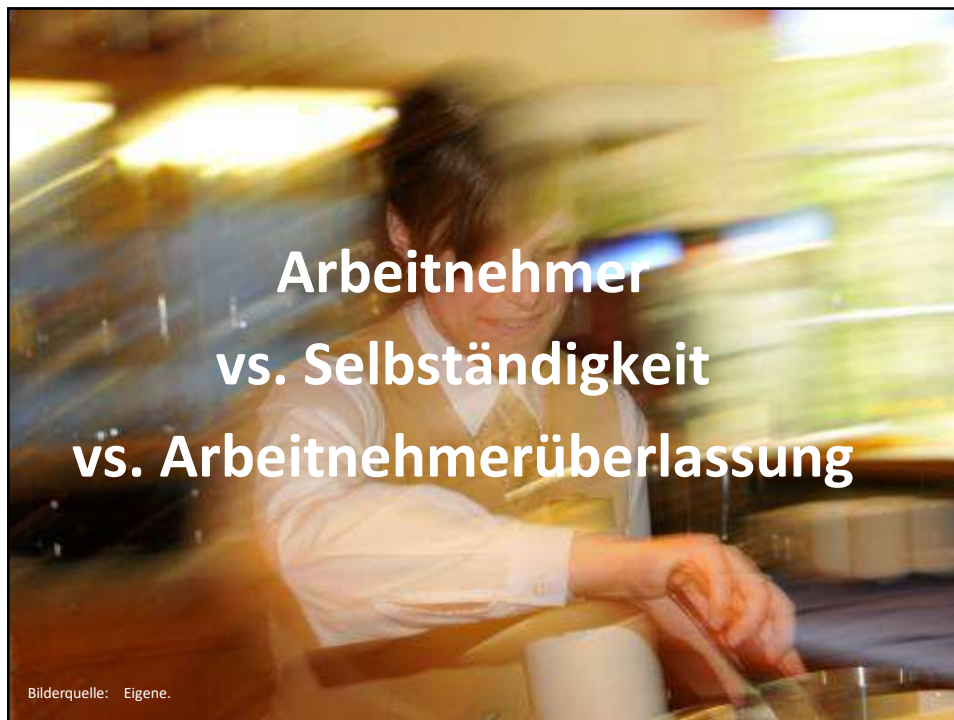
Achtung Scheinselbstständigkeit - Statusfeststellung

- Status sollte im Zweifelsfall bei Prüfstelle („Clearingstelle“) des BfA geprüft werden (§ 7 a SGB V)

§ 7a Anfrageverfahren –SGB V

- (1) Die Beteiligten können schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Über den Antrag entscheidet abweichend von § 28h Abs. 2 die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.
- (2) Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles, ob eine Beschäftigung vorliegt.
- (3) Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte teilt den Beteiligten schriftlich mit, welche Angaben und Unterlagen sie für ihre Entscheidung benötigt. Sie setzt den Beteiligten eine angemessene Frist, innerhalb der diese die Angaben zu machen und die Unterlagen vorzulegen haben.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



Abgrenzung

Unternehmern im Gastgewerbe ist oftmals nicht bewusst, ob das Fremdpersonal, das bei Ihnen zum Einsatz kommt, rechtlich auf Basis eines Werk- bzw. Dienstvertrages oder aufgrund einer Arbeitnehmerüberlassung tätig wird.

Das liegt auch daran, dass die Fremdfirmen, die das Personal zur Verfügung stellen, teilweise beide Vertragstypen parallel anbieten und in ihren Firmenbezeichnungen Bezeichnungen wie „Personal-Leasing“, „Outsourcing“ oder „Miete“ verwenden.

Für den Hotelier oder Gastronomen, der Auftraggeber einer Fremdfirma ist, ist die korrekte rechtliche Qualifizierung des Vertragstyps aber wichtig. Denn nur so kann er wissen, wie er sich rechtlich korrekt gegenüber den Fremdmitarbeitern verhält und vermeidet das Risiko, dass die Fremdmitarbeiter ungewollt zu seinen eigenen Arbeitnehmern werden.

Abgrenzung von Verträgen

- Werkvertrag** Der Auftragnehmer schuldet und der Auftraggeber vergütet einen Erfolg (z.B. die Reinigung einer bestimmten Zahl von Hotelzimmern nach einem festgelegten Standard).
Der Auftraggeber hat kein Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmern der Fremdfirma.
- Dienstvertrag** Der Auftragnehmer schuldet und der Auftraggeber vergütet eine bestimmte Tätigkeit (z.B. x Stunden Buchhaltung).
Die Dienstverpflichteten arbeiten frei von Weisungen und können ihre Arbeitszeit und Organisation selbst bestimmen.
- Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit)**
Der Auftragnehmer (= Verleiher) schuldet und der Auftraggeber (= Entleiher) vergütet die Zurverfügungstellung von Personal (z.B. x Mitarbeiter mit Qualifikation y für eine Bankettveranstaltung von z Stunden)
Die Arbeitnehmer sind in die Betriebsabläufe des Auftraggebers eingebunden und erhalten von diesem Weisungen.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Abgrenzung der Verträge

Entscheidendes Abgrenzungskriterium zwischen Werk/Dienstvertrag einerseits und Arbeitnehmerüberlassung andererseits ist die Frage, ob direkte Weisungen vom Auftraggeber an die Fremdmitarbeiter gegeben werden



Aktuell: Neuer Mindestlohn in der Zeitarbeit

Am 1. Juni 2017 ist eine neue Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Die Lohnuntergrenzen-Verordnung gilt bis zum 31. Dezember 2019.

Danach gelten folgende Mindest-Stundenentgelte:

West:

- 9,23 € – ab 1. Juni 2017 bis 31. März 2018,
- 9,49 € – ab 1. April 2018 bis 31. März 2019,
- 9,79 € – ab 1. April 2019 bis 30. September 2019 und
- 9,96 € – ab 1. Oktober 2019 bis 31. Dezember 2019

Ost (einschließlich Berlin):

- 8,91 € – ab 1. Juni 2017 bis 31. März 2018,
- 9,27 € – ab 1. April 2018 bis 31. Dezember 2018,
- 9,49 € – ab 1. Januar 2019 bis 30. September 2019 und
- 9,66 € – ab 1. Oktober 2019 bis 31. Dezember 2019

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Risiko Scheinwerkvertrag

Entstehung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher

Das Risiko für den Auftraggeber besteht darin, dass ein als Werkvertrag bezeichneter Vertrag in der tatsächlichen Handhabung einer Arbeitnehmerüberlassung entspricht, insbesondere weil den Fremdmitarbeitern in der Praxis durch das Führungspersonal des Auftraggebers direkte Weisungen erteilt werden.

Rechtliche Konsequenz

Die Fremdmitarbeiter werden rechtlich behandelt wie Zeitarbeitskräfte. Im Fall illegaler Arbeitnehmerüberlassung, das heißt bisher dann, wenn beim Verleiher eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis fehlte, bedeutet dies, dass die Zeitarbeitskraft das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Auftraggeber einklagen kann. Es entsteht also ungewollt eine direkte vertragliche Beziehung zwischen dem Auftraggeber und dem Fremdmitarbeiter.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Abgrenzung der Verträge

Diese „Fallschirmlösung“ ist jetzt nicht mehr möglich. Denn nach dem neuen Gesetz ist **nur noch eine „offene Arbeitnehmerüberlassung“ wirksam**. Es muss

- das Vertragsverhältnis zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vor der Überlassung ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassung“ bezeichnet werden (**Offenlegungspflicht**)
- der jeweilige Fremdmitarbeiter namentlich benannt werden (**Konkretisierungspflicht**)
- der einzelne Fremdmitarbeiter vom Verleiher vor Beginn jeder Überlassung darüber informiert werden, dass er beim Entleiher als Leiharbeiter tätig wird.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Abgrenzung der Verträge

Empfehlung:

Stellen Sie sicher, dass für alle bei Ihnen zum Einsatz kommenden Zeitarbeitskräfte die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht eingehalten ist!

Die neue Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht gilt nach der Rechtsauffassung der BA (umstritten) **auch für Altverträge**, d.h. für Zeitarbeitskräfte, die bereits vor dem 1. April 2017 beim Entleiher eingesetzt waren, und zwar ohne Übergangfrist.

Es gilt die sog. **strenge Schriftform**, d.h. Offenlegung und Konkretisierung müssen in einem Original unterschriebenen Schriftstück vorliegen. Lediglich bei Kontingentverträgen, wo die Zeitarbeitskräfte im Rahmen eines Rahmenvertrages wechseln können, kann die Konkretisierung auch in Textform (d.h. z.B. per Mail oder Fax) erfolgen.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Abgrenzung der Verträge

Empfehlungen um das ungewollte Entstehen von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern:

- Werk-/Dienstvertragskräften von Seiten des Auftraggebers oder seiner Führungskräfte niemals direkte Weisungen erteilen
- Fremdfirma benennt Repräsentanten gegenüber dem Auftraggeber. Dieser nimmt Rolle eines „Vorarbeiters“ ein und ist einziger unmittelbarer Ansprechpartner (z.B. für Mängelrügen bzgl. unzureichender Zimmerreinigung bei per Werkvertrag outgesourcetem Housekeeping).
- Nur die Fremdfirma erteilt den Fremdmitarbeitern Weisungen (z.B. Arbeitsablauf, Schicht- und Pausenzeiten, Überstunden, Anwesenheitskontrolle, Kritik an Arbeitsqualität). Einzige Ausnahme: Betriebsspezifische Hinweise (z.B. auf Gefahrenquellen) und bloße Hinweise zur Auftragsausführung.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Abgrenzung der Verträge

- Keine Integration der Fremdmitarbeiter in die eigenen Arbeitsabläufe des Auftraggebers (z.B. in gemeinsamen Teams mit Mitarbeitern des Auftraggebers). Je abgrenzbarer die Aufgabe der Fremdfirma, je klarer auch die räumliche Trennung, desto besser.
- Fremdfirma bringt Werkzeug, Arbeitsmaterialien und Arbeitskleidung selbst mit und verwaltet diese selbst.
- Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht beachten! Schriftform beachten und dokumentieren!

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Abgrenzung der Verträge

Die Abgrenzung zwischen Werk-/Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung wird anhand einer Gesamtschau der Vertragsabreden und der praktischen Umsetzung vorgenommen.

Widersprechen sich der Vertrag und die tatsächliche, alltägliche Durchführung, ist die gelebte Praxis maßgeblich! Es reicht also nicht aus, den Vertrag einmal sauber zu formulieren. Die Führungskräfte im Einsatzbetrieb müssen wissen, worauf sie in der betrieblichen Praxis fortlaufend zu achten haben.

Einzelne Punkte wie z.B. die Stellung von Arbeitsgerät durch den Auftraggeber allein führen noch nicht zu einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung. In der Gesamtschau können sie allerdings Relevanz bekommen.

Quelle: DEHOGA Merkblatt Zeitarbeit und Fremdpersonaleinsatz



Arbeitnehmerpflichten

Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag

Hauptpflicht:

- Arbeitspflicht

Nebenflichten:

- Treuepflicht (Vertraulichkeit, kein Wettbewerb gegenüber dem Dienstherrn, Verbot der Annahme von Leistungen Dritter (Schmiergeld, Bestechung),
- Informations-, Mitteilungs- und Anzeigepflichten
- Haftungspflicht (vorsätzlich oder fahrlässig)
- Gehorsampflicht (Befolgen von Weisungen bzgl. der Art seiner Tätigkeit – Ausnahme nur durch gesetzliche Regelungen oder Schutzfunktion)

Arbeitgeberpflichten

Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag

Hauptpflicht:

- Entlohnung (Tarif- und Einzelarbeitsverträge).

Nebenflichten:

- Fürsorgepflicht (Gleichberechtigungs- und Gleichbehandlungsgrundsatz, Schutz des Arbeitnehmers vor Schaden und Gefahren)
- Urlaubsgewährungspflicht (mind. 24 Werkzeuge gem. BUrlG, bzw. nach Tarifvertrag)
- Pflicht ein Zeugnis auszustellen (Zwischenzeugnis, Arbeitsbescheinigung, bzw. ein qualifiziertes Arbeitszeugnis)



Gestaltung Arbeitsverhältnis

Tarifverträge:

Wechselseitige Regelung von Rechten und Pflichten zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in Form von schuldrechtlichen Verträgen.

Arbeitsverhältnisse werden zwischen den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien geregelt. (z.B. Höhe des Arbeitsentgeltes, Arbeitsbedingungen, etc.). Rechtsgrundlage TVG (Tarifvertragsgesetz)

Betriebsvereinbarungen:

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden durch Betriebsvereinbarungen alle Arbeitsverhältnisse eines Betriebes mit Ausnahme der leitenden Angestellten erfasst.

Arbeitsbedingungen, die im Tarifvertrag geregelt sind, können nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein.

Gestaltung Arbeitsverhältnis

Betriebliche Übung:

Arbeitgeber (AG) praktiziert bestimmtes Verhalten ohne ausdrückliche Vereinbarung zwischen AG und Arbeitnehmer (AN).

Es kann davon ausgegangen werden, dass der AG auch in Zukunft so verfahren wird (z.B. Weihnachtsgeld).

Sie werden zum Bestandteil des Arbeitsvertrages und können deshalb nur durch einen Änderungsvertrag bzw. Änderungskündigung beseitigt werden, wenn der AG sich nicht ausdrücklich in Bezug auf die Leistung einen Widerspruch vorbehalten hat.

Gestaltung Arbeitsverhältnis

Direktionsrecht des Arbeitgebers:

Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer

Ort der
Arbeit

Art der
Arbeit

Bedingungen - wie
Dienstkleidung;
Rauchverbot;....

Arbeitszeit

Gleichbehandlung

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen:

- der Rasse oder
- wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder
- Weltanschauung,
- Einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen

Gleichbehandlung

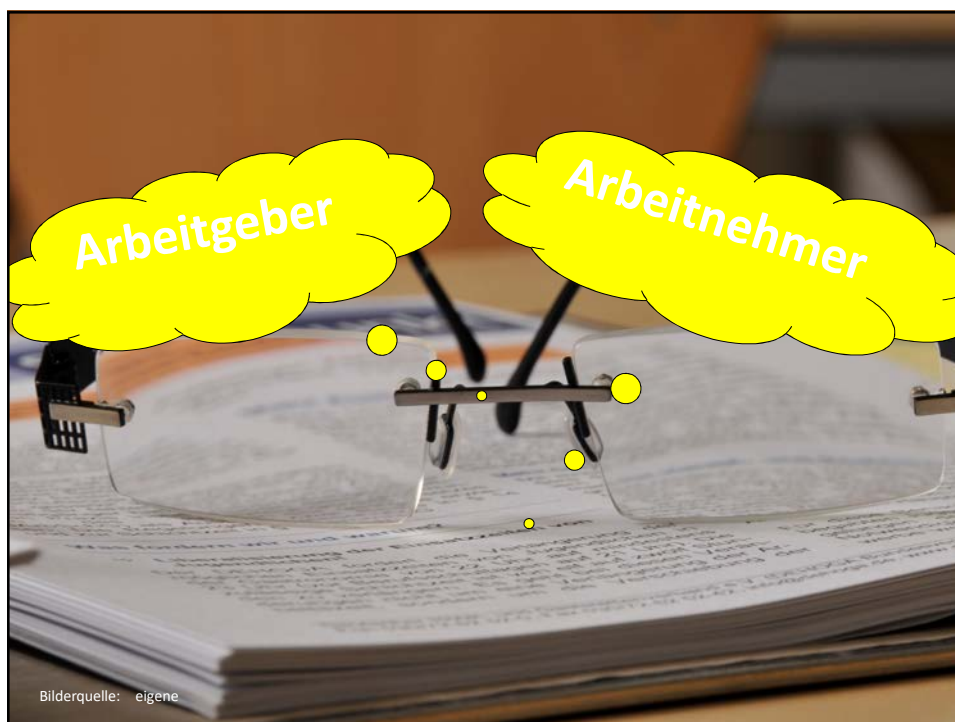
Benachteiligungen aus einem der genannten Gründe sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

- die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
- den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

Gleichbehandlung

Benachteiligungen aus einem der genannten Gründe sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
- den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- die sozialen Vergünstigungen,
- die Bildung,
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.



Arbeitsvertrag

Voraussetzung für den Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrages ist die Geschäftsfähigkeit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber (vgl. §§ 104 ff BGB).

ABER: - § 113 BGB Dienst- oder Arbeitsverhältnis

- (1) Ermächtigt der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen, in Dienst oder in Arbeit zu treten, so ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen. Ausgenommen sind Verträge, zu denen der Vertreter der Genehmigung des Familiengerichts bedarf.
- (2) Die Ermächtigung kann von dem Vertreter zurückgenommen oder eingeschränkt werden.
- (3)
- (4) Die für einen einzelnen Fall erteilte Ermächtigung gilt im Zweifel als allgemeine Ermächtigung zur Eingehung von Verhältnissen derselben Art.

Arbeitsvertrag

Schriftlichkeit ist grundsätzlich keine Voraussetzung (§§ 145 ff BGB), jedoch gilt für Ausbildungsverträge die Ausnahme, diese sind zwingend schriftlich abzuschließen.

ABER:

Seit 1995 sind Arbeitgeber gemäß dem Nachweisgesetz verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen innerhalb eines Monats schriftlich niederzulegen.

Bei Tarifbindung gelten die in den MTV normierten Grundsätze.

2. Individuelles Arbeitsrecht - Nachweisgesetz

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,



Bilderquelle: ebook.de

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - Nachweisgesetz

§ 2 Nachweispflicht

6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.



Bilderquelle: ebook.de

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - Nachweisgesetz

§ 2 Nachweispflicht

- (2)
- (3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.
- (4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.



Bilderquelle: ebook.de

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Laufzeit Arbeitsvertrag

Laufzeit von Arbeitsverhältnissen

- Unbefristet abgeschlossen => langfristige Planung
- Befristetes Arbeitsverhältnis => endet automatisch mit Ablauf der Frist.

ABER:

Eine Befristung ist nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt (Erprobung; Branche, Einsatz, Anforderungen,....)

Rechtsnorm:

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Teilzeit und Befristung (TzBfG)

Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers (§ 3 TzBfG)

Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Teilzeit und Befristung (TzBfG) – Zulässigkeit der Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

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



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Teilzeit und Befristung (TzBfG) Zulässigkeit der Befristung

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Teilzeit und Befristung (TzBfG)

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

Teilzeit und Befristung (TzBfG)

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Probezeit

Probezeit

Probearbeitsverhältnisse werden üblicherweise auf 3 bis 6 Monate (Zulässigkeit!) vereinbart:

§ 622 Abs. 3

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann Das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Ausnahme: **Auszubildende – Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

§ 20 Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Weitere Regelungsinhalte

- Beginn der Arbeitszeit
- Arbeitsaufgabe – Aufgabenbereich – Kompetenzen
- Arbeitszeiten – Saisonbetrieb – Überstunden - Mehrarbeit
- Vergütung (Tarif- übertariflich), Abrechnung der Vergütung
- Lohn- und Gehaltspfändung
- Sonderzahlungen
- Urlaub – Freistellung
- Arbeitsunfähigkeit
- Nebentätigkeit
- Arbeitspapiere, Personalbogen, Datenverarbeitung
- Urheberrechte
- Verschwiegenheit
- Fundsachen
- Dienstwohnung
-



Beendigung Arbeitsvertrag

1. Ablauf einer Befristung

§ 620 Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eing
- (2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621 bis 623 kündigen.
- (3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Beendigung Arbeitsvertrag

2. Anfechtung:

- Irrtum (§ 119 BGB)
- Drohung bzw. Täuschung (§ 123 BGB) (z.B. das Verschweigen einer Schwerbehinderteneigenschaft trotz ausdrücklicher Frage).

3. Aufhebungsvertrag:

Aufgrund der Vertragsfreiheit (§§ 241, 305 BGB) können beide Vertragsparteien den Arbeitsvertrag zu jeder Zeit durch einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich beenden. Dabei müssen keinerlei Kündigungsfristen eingehalten werden.

- ABER:**
- Für den Fall einer Arbeitslosigkeit bekommt der Arbeitnehmer bis 12 Wochen nach Aufhebung kein Arbeitslosengeld (§ 144 SGB III).
 - Eine etwaige Abfindungen wird auf Leistungen nach SGB angerechnet.

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Beendigung Arbeitsvertrag

4. Tod/ Auflösung

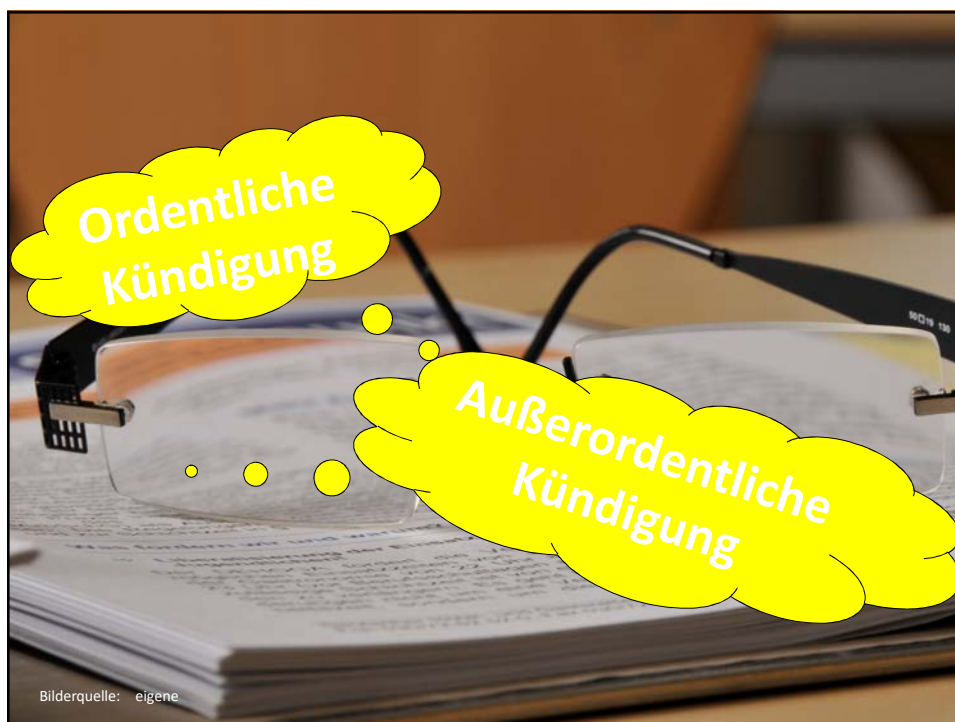
- Tod des Arbeitnehmers
- Tod des Arbeitgebers; soweit natürliche Person
- Auflösung der juristischen Person – Sonderfall Insolvenz

5. Altersruhestand

Mit Erreichen des Rentenalters endet ein Arbeitsvertrag nicht automatisch, sondern nur, wenn dies vertraglich (individual oder im Tarifvertrag – sofern dieser Wirkung entfaltet) vereinbart ist.

6. Kündigung

- Einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die mit Zugang beim Empfänger wirksam wird (wenn diese in den Machtbereich des Empfängers gelangt ist, so dass er unter normalen Umständen von ihr Kenntnis erlangen konnte).
- Schriftformerfordernis



Bilderquelle: eigene

Ordentliche Kündigung

Fristgerecht gem. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder gesetzlicher Regelung

1. Durch Arbeitnehmer

- Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit keines sachlichen Grundes

2. Durch Arbeitgeber

- Sie bedarf eines bestimmten Grundes, der sozial gerechtfertigt sein muss.

Ordentliche Kündigung

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.



Ordentliche Kündigung

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Ordentliche Kündigung

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
 2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.
- Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.
- (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Ordentliche Kündigung - Kündigungsschutz

Frist

Grundsätzlich gilt bei einer sozial ungerechtfertigte Kündigung, dass diese nur dann unwirksam sein kann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen durch eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erhebt.

Anwendung des KSchG - § 23

... In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Bilderquelle: thueringen.de



Ordentliche Kündigung

Name/Anschrift Arbeitnehmer

Ort, Datum

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte/r,

hiemit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch ordentliche fristgerechte Kündigung zum .

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf ggf. Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden.

Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitgeber

Zugang bestätigt: Datum, _____
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

Quelle: Muster des DEHOGA Thüringen e.V.



Außerordentliche Kündigung

Außerordentliche Kündigung

- ein wichtiger Grund muss vorliegen

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.



Bilderquelle: C.H. Beck



Außerordentliche Kündigung

Außerordentliche Kündigung – Gründe für den Arbeitgeber

- Begehung einer Straftat durch den Arbeitnehmer
- Arbeitsverweigerung
- Arbeitsvertragsbruch (Verschwiegenheit, Datenschutz, Nebentätigkeit...)
- Grobe Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – trotz vorheriger Abmahnung(en)

Außerordentliche Kündigung – Gründe für den Arbeitgeber

- Nichtzahlung des Arbeitslohnes
- Arbeitsvertragsbruch (Verschwiegenheit, Datenschutz, Fürsorgepflicht, Unzumutbarkeit...)
- Tätlichkeiten durch den Arbeitgeber

Grundsätzlich gilt bei einer ungerechtfertigte Kündigung, dass diese nur dann unwirksam sein kann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen durch eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erhebt.



Bilderquelle: thueringen.de



Außerordentliche Kündigung

(Ort, Datum)

Frau/Herr

Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____

hiemit kündige(n) ich/wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch außerordentliche, fristlose Kündigung mit sofortiger Wirkung.

Grund:

Durch diesen Tatbestand ist mein Vertrauensverhältnis Ihnen gegenüber zerstört und macht eine weitere Zusammenarbeit unmöglich.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf ggf. Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden.

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Quelle: Muster des DEHOGA Thüringen e.V.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Änderungskündigung

Möglichkeit der Änderungskündigung

Bei der Änderungskündigung werden einzelne Arbeitsbedingungen, die im Arbeitsvertrag festgelegt wurden, geändert.

Falls der Kündigungsempfänger die Kündigung nicht annimmt, ist der Arbeitsvertrag gekündigt.

Grundsätzlich gilt bei einer ungerechtfertigte Kündigung, dass diese nur dann unwirksam sein kann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen durch eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erhebt.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Beteiligung Betriebsrat

Beteiligung des Betriebsrates bei einer Kündigung

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist dieser vor einer Kündigung (auch in der Probezeit) zu hören.

Ohne die Anhörung des Betriebsrates ist eine Kündigung unwirksam.

Der Betriebsrat kann dann bei einer ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche Widerspruch einlegen. Legt der Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung eine fristgerechte Begründung gegen die Kündigung vor, so muss der Arbeitnehmer nach der Kündigungsfrist weiterbeschäftigt werden.

Bei einer außerordentlichen Kündigung kann er innerhalb 3 Tagen Widerspruch einlegen. Bei einer außerordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat nur seine Bedenken äußern.

Ausgleichsquittung

Ausgleichsquittung

§ 1

Frau/Herr (...) bestätigt, von der Firma folgende Arbeitspapiere ordnungsgemäß ausgefüllt erhalten zu haben:

1. (...)
2. (...)

§ 2

Frau/Herr (...) bekennt, daß das Arbeitsverhältnis wirksam beendet worden ist. Sie/Er wird deshalb keine Kündigungsschutzklage erheben.

§ 3

Frau/Herr (...) erkennt an, daß ihr/ihm keine Ansprüche mehr aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung gegen die Firma zustehen.

oder

Die Parteien sind sich darüber einig, daß Ansprüche aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung gleich aus welchem Rechtsgrund, nicht mehr gegeneinander bestehen.

(...)
 Ort, Datum

Frau/Herr (...) Firma (...)

Betriebsübergang

§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

Betriebsübergang

§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.
- (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
- (4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

Betriebsübergang

§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:
1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
 2. den Grund für den Übergang,
 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.
- (6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Betriebsübergang

Briefkopf Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Sehr geehrte(r) Frau/Herr,

hiermit möchten wir Sie gem. § 613 a Abs. 5 BGB über den Übergang des Betriebes, in dem Sie beschäftigt sind, von (bisheriger Arbeitgeber) auf (Betriebswerber) unterrichten.

Die Firma (Betriebswerber) übernimmt ab dem auf Grund des Vertrages vom (Vertragstyp und Datum) den Betrieb in Der Betrieb wird mit sämtlichen materiellen und immateriellen Gegenständen übernommen. Dies stellt einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB dar.

Sie können dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden."

Bitte bestätigen Sie uns den Empfang dieses Schreibens auf dem beigefügten Doppel.

Mit freundlichen Grüßen

(bisheriger) Arbeitgeber

Annahmeverzug

Nichtannahme der ordnungsgemäß angebotenen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (§§ 293, 194 BGB), d.h. der Arbeitgeber beschäftigt den Arbeitnehmer nicht. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers als Gläubiger der Arbeitsleistung kommt es nicht an.

Ordnungsgemäß ist das Angebot der Arbeitsleistung nur, wenn ein tatsächliches Angebot erfolgt (§ 294 BGB).

Ein wörtliches Angebot genügt aber, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde, oder, wenn er eine erforderliche Mitwirkungshandlung nicht vornimmt (§ 295 BGB).

Nach einer Kündigung des Arbeitgebers braucht der Arbeitnehmer die Arbeit nicht erneut anzubieten.

Annahmeverzug

Folge des Annahmeverzugs

Der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeit frei (§ 615 BGB). Er braucht nicht die infolge des Annahmeverzugs ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen.

Der Arbeitnehmer behält seinen Lohnanspruch, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein, soweit die Arbeitsleistung infolge des Annahmeverzugs unterbleibt (§ 615 Satz 1 BGB).

Anzurechnen ist, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung aufgrund anderweitiger Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt (§ 615 Satz 2 BGB).

Annahmeverzug

Folge des Annahmeverzugs

Böswillig handelt, wer untätig geblieben ist oder die Aufnahme einer Arbeit verhindert hat, obwohl die Möglichkeit zum Tätig werden bestand und die Tätigkeit zumutbar war.

Das kann auch eine vom Arbeitgeber angebotene Weiterbeschäftigung zu vertragswidrigen Bedingungen sein (BAG, 7.2.2007 - 5 AZR 422/06). Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen einseitig ändert, ohne dass er eine Änderungskündigung ausspricht.

Über den anderweitigen Verdienst ist der Arbeitnehmer auskunftspflichtig.

Im gekündigten Arbeitsverhältnis ist für den Annahmeverzug nicht § 615 BGB, sondern der im Wesentlichen inhaltsgleiche § 11 KSchG maßgeblich.



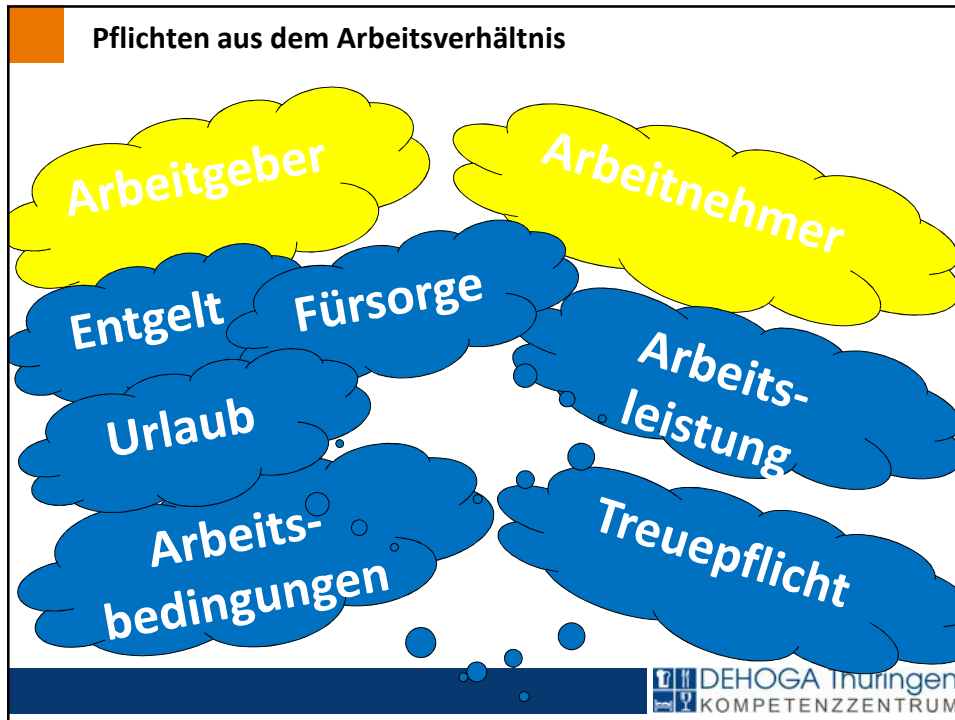
Quelle: Gablers Wirtschaftslexikon



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



Bilderquelle: Eigene.



Leistungsstörungen

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz:
„Ohne Arbeit kein Lohn“

ABER: Ausnahmen

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

- (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

The logo for 'DEHOGA Thüringen KOMPETENZZENTRUM' is located in the bottom right corner of the text block.

Leistungsstörungen

§ 275 Ausschluss der Leistungspflicht

- (1) Der Anspruch auf Leistung ist ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist.
- (2) Der Schuldner kann die Leistung verweigern, soweit diese einen Aufwand erfordert, der unter Beachtung des Inhalts des Schuldverhältnisses und der Gebote von Treu und Glauben in einem groben Missverhältnis zu dem Leistungsinteresse des Gläubigers steht. Bei der Bestimmung der dem Schuldner zuzumutenden Anstrengungen ist auch zu berücksichtigen, ob der Schuldner das Leistungshindernis zu vertreten hat.
- (3) Der Schuldner kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.

Leistungsstörungen

Ausschluss der Leistungspflicht nach §§ 275, 326 I BGB

Weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten; Arbeitgeber wird von der Arbeitspflicht, Arbeitgeber von Entgeltspflicht befreit

§ 616 BGB Vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Beispiel: Krankheit

Entgeltfortzahlung

Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
-



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Urlaub

Urlaub ist vertragliche Vereinbarung im Grundsatz und in der Realisierung

Der Urlaub muss im laufenden Jahr vom Arbeitnehmer beantragt und vom Arbeitgeber gewährt werden.

Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub, indem er den Arbeitnehmer durch Gewährung von Urlaub von seiner bestehenden Arbeitspflicht befreit.

Urlaub muss im laufenden Jahr gewährt werden.

Problem: Probezeit

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr ist gemäß § 7 Absatz 3 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Urlaub

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

...

§ 3 Dauer des Urlaubs

- (1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.
- (2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 4 Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Urlaub

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)

§ 5 Teilurlaub

- (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- (2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Urlaub

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)

§ 6 Ausschluss von Doppelansprüchen

- (1) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Pflichtverletzungen AN

Nicht- oder Schlechtleitung durch den Arbeitnehmer

Auch möglicherweise Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers

§ 280 Schadensersatz wegen Pflichtverletzung

- (1) Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

...

Rechtsfolge: Abmahnung oder Kündigung

BAG: „Ein Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann“
 (BAG, NZA 2008, 693):

Die Leistungspflicht des Arbeitnehmers ist dynamisch und orientiert sich an der seiner individuellen Leistungsfähigkeit. Der Arbeitnehmer darf aber seine Arbeitspflicht nicht selbst bestimmen, vielmehr muss er seine Leistungsfähigkeit ausschöpfen.

Pflichtverletzungen AN

Nicht- oder Schlechtleitung durch den Arbeitnehmer - Schadenersatzanspruch

Grundsatz:

Wer schuldhaft einen Schaden verursacht, muss diesen dem Geschädigten ersetzen

BGB: § 823 Schadensersatzpflicht

- (1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.
- (2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

Pflichtverletzungen AN

Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer

- Direkter Anspruch gegen den Arbeitnehmer möglich
- Aber - Sperre der §§ 104, 105 SGB VII und damit auch ein Freistellungsanspruch

SGB VII § 104 Beschränkung der Haftung der Unternehmer

- (1) Unternehmer sind den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind oder zu ihren Unternehmen in einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung stehen, sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben. Ein Forderungsübergang nach § 116 des Zehnten Buches findet nicht statt
- (2)

Pflichtverletzungen AN

Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer

SGB VII § 105 Beschränkung der Haftung anderer im Betrieb tätiger Personen

- (1) Personen, die durch eine betriebliche Tätigkeit einen Versicherungsfall von Versicherten desselben Betriebs verursachen, sind diesen sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben. Satz 1 gilt entsprechend bei der Schädigung von Personen, die für denselben Betrieb tätig und nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 versicherungsfrei sind. § 104 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn nicht versicherte Unternehmer geschädigt worden sind. Soweit nach Satz 1 eine Haftung ausgeschlossen ist, werden die Unternehmer wie Versicherte, die einen Versicherungsfall erlitten haben, behandelt, es sei denn, eine Ersatzpflicht des Schädigers gegenüber dem Unternehmer ist zivilrechtlich ausgeschlossen. Für die Berechnung von Geldleistungen gilt der Mindestjahresarbeitsverdienst als Jahresarbeitsverdienst. Geldleistungen werden jedoch nur bis zur Höhe eines zivilrechtlichen Schadenersatzanspruchs erbracht.

Abmahnung

Die Abmahnung

Eine Erklärung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, dass er mit einem bestimmten Verhalten von ihm nicht einverstanden sei und eine Wiederholung nicht dulden wolle.

Hinweisfunktion

Warnfunktion

Hinweis auf einen vermeintlichen Vertragsverstoß oder ein aus sonstigem Grund pflichtwidriges Verhalten

Warnung an Arbeitnehmer dass eine Wiederholung des abgemahnten Verhalten eine Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens zur Folge haben könnte (Verhaltenskündigung)

Abmahnung

Die Abmahnung

Im Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann man verschiedene Bereiche voneinander unterscheiden, insbesondere den sog. Leistungsbereich und den Vertrauensbereich.

Mit dem Leistungsbereich ist das konkrete Leistungsaustauschverhältnis "Einkommen gegen Inanspruchnahme der Arbeitskraft" gemeint. Kommt es in diesem Verhältnis zu Fehlern durch den Arbeitnehmer, ist der Arbeitgeber in aller Regel verpflichtet, den Arbeitnehmer zunächst mittels einer Abmahnung zu warnen, bevor er eine Kündigung aussprechen kann.

Kommt es dagegen zu einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Vertrauensbereich, liegt der angebliche Verstoß also nicht darin, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit schlecht erfüllt, sondern dass er in sonstiger Weise des Vertrauens des Arbeitgebers missbraucht (typischer Fall: Unterschlagung von Eigentum des Arbeitgebers), kann der Arbeitgeber in der Regel sofort - also ohne vorherigen Ausspruch einer Abmahnung - kündigen. Die Abmahnung ist hier entbehrlich, weil dem Arbeitgeber wegen des Vertrauensbruches ein weiteres Festhalten an der Vertragsbeziehung zu dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann.

Abmahnung

Die Abmahnung – Inhalt

- ein ganz bestimmtes Verhalten präzise dargestellt und beanstandet werden, d.h. vor allem auch unter Nennung oder Eingrenzung von Tag, Ort und Zeitraum des Fehlverhaltens,
- Hinweis auf eine mögliche Kündigung, wenn Verhalten sich nicht ändert oder Fehlverhalten sich wiederholt.

Der Arbeitnehmer muss in die Lage versetzt werden, erkennen zu können, welche seiner Handlungen er in Zukunft unterlassen oder korrigieren muss.

Eine Abmahnung sollte immer schriftlich erfolgen.

Abmahnung

Name/Vorname _____
 Im Hause _____

 Ort, Datum _____

Abmahnung
 Sehr geehrter Herr
 leider sehen wir uns gezwungen, Sie aus folgenden Gründen abzumahnen:

Sie haben am (kurze Sachverhaltsdarstellung) _____
 Dies kann durch _____ bezeugt werden.
 Dieser Sachverhalt ist mir am _____ Kenntnis gelangt.
 Sie wurden dazu am _____ im Beisein von _____ angehört.


Die vorgenannten Vorfälle stellen einen groben Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten dar, den wir nicht hinnehmen können und werden. Vorsorglich weisen wir daraufhin, dass bereits der Verdacht auf eine vorgenannte Pflichtverletzung entsprechende Sanktionen des Arbeitgebers auslösen kann.

Wir fordern Sie auf, diskriminierende Handlungen wie oben angeführt oder ähnlicher Art in Zukunft zu unterlassen und Ihrer Verantwortung für eine ordnungsgemäße Ausbildung nachzukommen.

Sollten Sie dieser ersten Aufforderung nicht Folge leisten, müssen Sie mit einer Kündigung rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

 Firma _____
 Zugang bestätigt am: _____ (Unterschrift Arbeitnehmer)

Quelle: Muster des DEHOGA Thüringen e.V. 

Zeugnis


Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein wohlwollendes und dem Fortkommen dienendes Zeugnis.

§ 630 Pflicht zur Zeugniserteilung

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teil ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken. Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Wenn der Verpflichtete ein Arbeitnehmer ist, findet § 109 der Gewerbeordnung Anwendung.

Einfaches
Zeugnis

Qualifiziertes
Zeugnis





Kollektives Arbeitsrecht – Grundgesetzlicher Schutz

Artikel 9

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.



Kollektives Arbeitsrecht - Koalitionen

Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität

Tarifkonkurrenz = Geltungsbereiche mehrerer TV überschneiden sich
 Tarifpluralität = innerhalb der Belegschaft gelten nebeneinander mehrere TV

Die Beurteilung erfolgt nach den Grundsätze der Tarifeinheit und Tarifspezialität, wonach der TV gelten soll, der dem Betrieb räumlich, fachlich, betrieblich und persönlich am nächsten kommt. Das ist bei TV-Pluralität zumeist der TV, der für die Mehrzahl der AN gilt (Rechtssicherheit)

ABER:
Aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung

Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertragsrecht

Das Tarifvertragsgesetzes regelt zum, einen den schuldrechtliche Teil zwischen den Vertragsparteien sowie inhaltliche Regelungen, die im Tarifvertrag normiert werden.

Hauptbestandteile des schuldrechtlichen Teiles sind die:

- Friedenspflicht – sie verbietet Streik während der Laufzeit eines Tarifvertrages
- Einwirkungspflicht: Verpflichtet die Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass diese die Vereinbarungen einhalten
- Nachwirkungspflicht: Der Tarifvertrag gilt so lange weiter, bis eine neue Regelung vereinbart ist.



Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertragsrecht

Das Tarifvertragsgesetz regelt zum einen die schuldrechtliche Teil zwischen den Vertragsparteien sowie inhaltliche Regelungen, die im Tarifvertrag normiert werden.

Inhaltlich Bestimmungen – diese sind für den einzelnen AG bzw. AN wichtiger.

- **Inhaltsnormen** - Lohn, Arbeitszeit, Kündigung,...
- **Abschlussnormen** - Vertragsformen, Abgrenzung, ...
- **Betriebsnormen** - Betriebseinrichtungen, Arbeitsschutz, Sozialeinrichtungen ,
- **Betriebsverfassungsrechtliche Normen** - Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates
- **Normierung gemeinsamer Einrichtungen –**
Ausgleichskassen; Überbetriebliche Ausbildungsstätten; Altersversorgung



Bilderquelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertragsrecht

§ 1 Inhalt und Form des Tarifvertrags

- (1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.
- (2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertragsrecht

§ 3 Tarifgebundenheit

- (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.
- (2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.
- (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

Also:

Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder der schließenden Organisationen, die nicht den Ausschluss (OT) erklärt haben.



Bilderquelle: C.H. Beck

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



Bildquelle: eigene

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

§ 1 Mindestlohn

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.
- (2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.
- (3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.



Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn
 1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
 2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

§ 614 Fälligkeit der Vergütung

Die Vergütung ist nach der Leistung der Dienste zu entrichten. Ist die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, so ist sie nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten.

Bildquelle: eigene



Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstaatlichten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.
- (3) ...

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

???

- Arbeitsvertragliche Regelungen
- Tarifvertragliche Regelungen

Mindestlohns versus Tariflicher Regelung

§ 19 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind spätestens 3 Monate nach Abrechnung für den Monat geltend zu machen, in dem die Ansprüche fällig geworden sind. Für Ansprüche nach § 6 Ziffer 2 gilt der letzte Monat des vereinbarten Ausgleichszeitraums als Fälligkeitsmonat.
2. Ist keine Abrechnung für den Monat erstellt worden, sind die Ansprüche spätestens sechs Monate nach Ablauf des Monats geltend zu machen, in dem sie fällig geworden sind.
3. Ansprüche auf bezahlte freie Tage gemäß § 8 sind spätestens am 31. Januar des Jahres geltend zu machen, das auf das Jahr folgt, in dem die Ansprüche entstanden sind.
4. Die Geltendmachung gemäß den vorstehenden Vorschriften muss schriftlich erfolgen.
5. Ist der Vertragspartner, dem gegenüber geltend zu machen ist, unbekanntes Aufenthaltes, ist die Geltendmachung als erfolgt anzusehen, wenn fristgerecht ein Einschreibebrief an die letzte bekannte Adresse gesandt wurde.
6. Ansprüche, die nicht rechtzeitig oder ordnungsgemäß geltend gemacht wurden, sind verfallen.

Quelle: § 19 MTV für das Thüringer Gastgewerbe – [§ 14 MTV Sachsen]



Mindestlohns versus Tariflicher Regelung

§ 195 Regelmäßige Verjährungsfrist

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.

§ 199 Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und Verjährungshöchstfristen

- (1) Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt, soweit nicht ein anderer Verjährungsbeginn bestimmt ist, mit dem Schluss des Jahres, in dem
1. der Anspruch entstanden ist und
 2. der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Quelle: BGB



Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

„§ 13

Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.“

§ 14 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

Quelle: Auszüge aus dem Gesetzestext; § 14 Arbeitnehmer - Entsendegesetz



Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

- (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(2)



Arbeitszeitaufzeichnungspflicht

Mindestlohn - Einschränkung Arbeitszeitaufzeichnungspflicht für Gutverdiener durch MiLoDokV

Am 29. Dezember 2014 wurde im Bundesanzeiger die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung veröffentlicht .

Die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) - beschränkt die Pflicht:

- a) zur schriftlichen Anmeldung nach § 16 Abs. 1 oder 3 MiLoG,
- b) die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Abs. 2 oder 4 MiLoG,
- c) die Pflicht zur Erstellung und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG.

Für das Gastgewerbe relevant ist insbesondere c) das heißt konkret die Pflicht zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit.



Arbeitszeitaufzeichnungspflicht

Mindestlohn - Einschränkung Arbeitszeitaufzeichnungspflicht für Gutverdiener durch MiLoDokV

Diese Pflichten gelten nicht für Arbeitnehmer, deren **verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.958 € überschreitet** und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 des ArbZG bestehende Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

Hintergrund:

Nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit eines Arbeitnehmers aufzuzeichnen und ein Verzeichnis über die Arbeitnehmer zu führen, die auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder einer auf einem Tarifvertrag beruhenden Betriebsvereinbarung einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus zugestimmt haben, soweit in deren Arbeitszeit regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Dieser Nachweis ist für mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Für leitende Angestellte gilt das ArbZG nicht.



Ausnahmen

1. Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes und ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
2. Auszubildende.
3. Praktikanten – bei verpflichtenden Praktika.
4. Langzeitarbeitslose für die ersten 6 Monate.
5. Ehrenamtlich Tätige.
6. Saisonarbeiter.
7. Zeitungszusteller.

Merke:

Damit ist „Schülerarbeit (Ferienjobs) als geringfügig oder kurzfristige Beschäftigung weiterhin zu einem Stundenentgelt unter 8,84 € möglich.

Aber...



Mindestlohn-Antwortschreiben von Steffen-Claudio Lemme

Mindestlohn – Ihr Schreiben vom 21. November 2014

Sehr geehrte Frau Münnich,
sehr geehrter Herr Ellinger,

auf Ihr Schreiben vom 21. November 2014 antworte ich Ihnen gern auch im Namen meiner Kollegin Iris Gleicke und meines Kollegen Carsten Schneider. Da ich auf eine Rückmeldung aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) warten musste, war mit die Beantwortung leider nicht eher möglich. Das Ministerium versicherte mir jedoch, mit Ihrem Branchenverband in einem regelmäßigen Austausch gewesen zu sein und diverse offene Fragen sowohl mündlich als auch schriftlich beantwortet zu haben. Im Folgenden möchte ich auf Ihre Punkte eingehen.

Quelle: Schreiben MdB Lemme



Mindestlohn-Antwortschreiben von Steffen-Claudio Lemme

Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so sind die Arbeitszeiten nach § 2 Absatz 1 ArbZG zusammenzurechnen. Auch diese Regelung gibt es seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1994. Durch die Beschäftigungen dürfen die gesetzlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit und die Mindestruhezeiten nicht über- bzw. unterschritten werden. Bei mehreren Arbeitsverhältnissen haben alle Arbeitgeber zu klären, ob die Schutzbestimmungen beachtet werden. Dies betrifft insbesondere den Arbeitgeber, bei dem eine Nebentätigkeit ausgeübt wird. Dabei ist es unerheblich, ob es sich z. B. nur um eine gelegentliche Aushilfe handelt. Bei einer erheblichen Überschreitung der Arbeitszeit ist das zuletzt abgeschlossene Arbeitsverhältnis in vollem Umfang nichtig; bei einer geringen Überschreitung nur in Bezug auf die Zeit, die über die zulässige Höchstarbeitszeit hinausgeht.

Quelle: Schreiben MdB Lemme



Mindestlohn-Antwortschreiben von Steffen-Claudio Lemme

Bei gutem Willen ist es sicherlich auch im Gastgewerbe durch organisatorische Maßnahmen möglich, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzeskonform einzusetzen. Statt bei Veranstaltungen und Feierlichkeiten zwölf Stunden arbeiten zu lassen, könnte etwa mit versetzten Acht-Stunden-Schichten oder mit Teilzeitkräften gearbeitet werden. Im Übrigen würde sich bei der Zulassung von Arbeitszeiten bis zu zwölf Stunden das „Problem“ nur um zwei Stunden verschieben. Die

Bundesregierung beabsichtigt daher keine Änderung des Arbeitszeitgesetzes, um im Hotel- und Gaststättengewerbe generell eine Überschreitung der zulässigen werktäglichen Höchst Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zu ermöglichen.

Quelle: Schreiben MdB Lemme



Mindestlohn-Antwortschreiben von Steffen-Claudio Lemme

Zu den Aufzeichnungspflichten nach § 17 Absatz 1 MiLoG selbst ist zu sagen, dass keine Anschaffung neuer, teurer elektronischer Zeiterfassungssysteme erforderlich ist. Ausreichend ist – gerade in kleinen Betrieben durchführbar – die handschriftliche Aufzeichnung.

Quelle: Schreiben MdB Lemme



Arbeitszeit - Pausenzeiten

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Pause ...

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Quelle: Arbeitszeitgesetz



Arbeitszeit - Pausenzeiten

§ 5 Ruhezeit

- (1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
- (2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

...

Quelle: Arbeitszeitgesetz



Arbeitszeit - Pausenzeiten

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

...

§ 15 Bewilligung, Ermächtigung

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann

1.
2. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,

...

Quelle: Arbeitszeitgesetz



Arbeitszeit - Pausenzeiten

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) selbst enthält keine Regelung bezüglich der Pausen.

Demnach ist es ausreichend, wenn also im Sinne des § 17 Beginn, Ende und Dauer in Zeiteinheiten aufgezeichnet werden. Somit ergeben sich die Arbeitszeit und die Pausenzeit.

Jedoch ist die Regelung bzgl. der Pausenzeit im § 4 ArbZG maßgeblich. Obgleich diese seit Jahren gilt, gewinnt sie nunmehr doch noch mehr an Bedeutung.

Demnach ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Pause ...

Quelle: Arbeitszeitgesetz



Nachtzuschläge

Merke:

Für den Fall einer fehlenden tariflichen Regelung (OT- Mitgliedschaft, Frage nach unseren ETV und MTV – aber Nachwirkung) und einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung gilt für Nacharbeit eine gesetzliche Zuschlagsregelung

Nacharbeit im Sinne des maßgeblichen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr (§ 2 Abs. 3 ArbZG).

Für Nacharbeit gilt (§ 6 Abs. 5 ArbZG):

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

In der Praxis bedeutet dies i.d.R. die Gewährung eines finanziellen Zuschlags in Höhe von 25% auf das übliche Entgelt.

EU - Recht

Die EU- Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) schreibt den EU-Ländern vor, allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern folgende Rechte zu gewährleisten:

- eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden, alle Überstunden eingeschlossen,
- eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängende Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum,
- eine Ruhepause während der Arbeitszeit, wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden umfasst,
- pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden,
- ...

Lichtbilderausweis

§ 2a Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

- (1) Bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sind die in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen:
- ...
- im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- ...
- (2) Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf die Pflicht nach Absatz 1 hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen nach § 2 Abs. 1 vorzulegen.



Quelle: § 2a SchwarzArbG



Aushangpflichtige Gesetze

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

**Gerne können Sie diese über den
DEHOGA SHOP bestellen.**

Achtung: Bußgeld bei Nichtaushang.



Quelle: Arbeitszeitgesetz





Raucherpause als Arbeitszeit – Entscheidung des LAG Bayern

Hat der Arbeitgeber während sog. Raucherpausen, für die die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht.



Bilderquelle: Eigene.

Quelle: LAG Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15 -



Raucherpause als Arbeitszeit – Entscheidung des LAG Bayern

Sachverhalt:

In einem Betrieb war es üblich, dass die Beschäftigten zum Rauchen ihren Arbeitsplatz verlassen, ohne sich am Zeiterfassungsgerät ein- bzw. auszustempeln.

Aus diesem Grund erhielten die Beschäftigten für die Raucherpausen keinen Lohnabzug.

Dies änderte sich hingegen mit Einführung einer Betriebsvereinbarung im Januar 2013. Nach dieser Vereinbarung musste ab sofort beim Entfernen des Arbeitsplatzes zum Rauchen das Zeiterfassungsgerät benutzt werden. Dies führte dazu, dass die Raucherpausen von der Arbeitszeit abgezogen und nicht vergütet wurden. Einer der Beschäftigten war damit nicht einverstanden und erhob daher Klage auf Bezahlung der Raucherpausen.



Bilderquelle: Eigene.

Quelle: LAG Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15 -



Raucherpause als Arbeitszeit – Entscheidung des LAG Bayern

Das Arbeitsgericht Würzburg wies die Zahlungsklage ab. Dem Beschäftigten habe insbesondere unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung kein Anspruch auf Bezahlung der Raucherpausen zugestanden.

Der Beschäftigte habe nämlich nicht darauf vertrauen dürfen, dass wegen der Inanspruchnahme der Raucherpausen künftig keine Lohnabzüge vorgenommen werden. Es sei zu beachten gewesen, dass es sich dabei um ein eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer gehandelt habe und somit eine Verletzung der Arbeitspflicht dargestellt habe. Zudem seien die Nichtraucher benachteiligt worden. Gegen diese Entscheidung legte der Beschäftigte Berufung ein.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und wies daher die Berufung des Beschäftigten zurück.



Bilderquelle: Eigene.

Quelle: LAG Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15 -



Raucherpause als Arbeitszeit – Entscheidung des LAG Bayern

Unter einer betrieblichen Übung verstehe man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Den Arbeitnehmern stehe insofern ein vertraglicher Anspruch zu. Ein solcher Fall habe hier jedoch nicht vorgelegen.

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts habe der Beschäftigte nicht mit der Bezahlung der Raucherpausen rechnen dürfen.

Ein Arbeitnehmer dürfe zudem nicht annehmen, dass der Arbeitgeber ohne genaue Kenntnis über Umfang und Dauer der Raucherpausen täglich auf durchschnittlich 60-80 Minuten Arbeitsleitung verzichtet, die Entscheidung über Häufigkeit und Dauer der Pausen den Arbeitnehmer überlässt und sich zukünftig entsprechend binden will.



Bilderquelle: Eigene.

Quelle: LAG Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15 -



Raucherpause als Arbeitszeit – Entscheidung des LAG Bayern

Hinzu sei eine Ungleichbehandlung mit den Nichtrauchern gekommen. Diese haben für den gleichen Lohn im Schnitt über 10 % mehr Arbeitsleistung erbringen müssen als die Raucher.

Bezahlung von Raucherpausen widerspricht Gesundheitsschutz

Das Landesarbeitsgericht führte weiterhin an, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen und präventiv Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Die Bezahlung von Raucherpausen würde dieser Verpflichtung widersprechen.



Bilderquelle: Eigene.

Quelle: LAG Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15 -



Umkleidezeit und Arbeitszeit?

Bilderquelle: - Eigene.

Umkleidezeit und Arbeitszeit?

Leitsätze:

1. Für die Frage, ob die Zeit des Umkleidens zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt, kommt es auf die Verhältnisse im Einzelfall an.
2. Gehört das Umkleiden nicht zum Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, sondern dient es nur der persönlichen Vorbereitung – hier: auf die Arbeit eines Kochs –, so sind in erster Linie die organisatorischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs und die konkreten Anforderungen an den Arbeitnehmer maßgebend, wie sie sich aus den betrieblichen Regelungen und Handhabungen tatsächlich ergeben.



Bildquelle: Eigene

Quelle: BAG Urteil vom 22.3.1995 - 5 AZR 934/93



Umkleidezeit und Arbeitszeit?

Aus dem Urteil:

Die Frage, ob und inwieweit die Zeit des Umkleidens im Betrieb zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zu rechnen ist, lässt sich nicht generell beantworten. Vielmehr kommt es auf die Verhältnisse im Einzelfall an.

Dabei sind, wenn – wie hier – das Umkleiden nicht ausdrücklich Inhalt der Arbeitsleistung ist, sondern nur der persönlichen Vorbereitung dient, in erster Linie die organisatorischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebes und konkreten Anforderungen an den Arbeitnehmer maßgebend, wie sie sich aus den betrieblichen Regelungen und Handhabungen tatsächlich ergeben.

Dabei sind Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG zu beachten.



Bildquelle: Eigene

Quelle: BAG Urteil vom 22.3.1995 - 5 AZR 934/93



Umkleidezeit und Arbeitszeit?

Für den Kläger als Koch gelten die Regelungen der Betriebsordnung (Gesamtbetriebsvereinbarung) über das Tragen der Berufskleidung (Ziff. 1.19) ebenso wie die über den Beginn der Arbeitszeit nach Ziff. 1.04 der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/1987. Auch für den Kläger beginnt seine Arbeitszeit am konkreten Arbeitsplatz, d.h. für ihn in der Gastronomieabteilung des Kaufhauses.

Daran ändere nichts, dass die Beklagte als Arbeitgeberin des Klägers verbindlich festgelegt hat, der Kläger habe aus hygienischen Gründen die Berufskleidung für Köche zu tragen und sie ihm diese zur Verfügung stellt. Der Kläger hat für das Umkleiden auch keinen nennenswerten höheren Zeitaufwand als die anderen Mitarbeiter der Beklagten. Gleichmaßen wie andere Arbeitnehmer zieht sich der Kläger in der im Untergeschoß befindlichen Garderobe um und begibt sich sodann zu seinem Arbeitsplatz.



Bildquelle: Eigene

Quelle: BAG Urteil vom 22.3.1995 - 5 AZR 934/93



Waschen und Umkleiden als Arbeitszeit?

1. Waschen und Umkleiden sind in der Regel, sofern nichts anderes vereinbart ist, keine Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers, für die der Arbeitgeber nach § 611 BGB eine Vergütung zu gewähren hätte.
2. Werden diese Tätigkeiten vom Arbeitnehmer verlangt, kann es sich zwar um Dienstleistungen nach § 612 Abs 1 BGB handeln, diese sind regelmäßig aber nicht nur gegen eine Vergütung zu erwarten.

Die Parteien hatten darüber gestritten, ob die Zeiten für Waschen und Umkleiden eines Fahrer/Müllwerker als Arbeitszeit zu vergüten waren.



Bildquelle: Eigene

Quelle: BAG Urteil vom 11. Oktober 2000 Az.: 5 AZR 122/99



Waschen und Umkleiden als Arbeitszeit?

ABER: Umkleidezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L.

Umkleidezeiten und durch das Umkleiden verursachte innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

Tenor

....

Es wird festgestellt, dass die unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit der Klägerin erforderlichen Umkleidezeiten (Berufs- und Bereichskleidung) einschließlich der innerbetrieblichen Wegezeiten von der Umkleidestelle bis zum OP-Bereich vergütungspflichtige Arbeitszeit sind.

...

Quelle: BAG Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11



Waschen und Umkleiden als Arbeitszeit?

Der Fall:

Die Beklagte hat das Pflegepersonal im OP-Bereich zum Tragen von Berufs- und Bereichskleidung verpflichtet und das Umkleiden wie folgt geregelt: Die Beschäftigten im OP-Bereich müssen zunächst an einer Umkleidestelle im Tiefparterre des Klinikgebäudes Berufskleidung anziehen.

Sodann begeben sie sich in den OP-Bereich im Dachgeschoss des Klinikgebäudes, wo sie die Berufskleidung wieder ausziehen und Bereichskleidung - dunkelblaue Hosen und Hemden mit V-Ausschnitt - anlegen. Der zweite Umkleidevorgang dauert einschließlich der Desinfektion der Hände ca. vier Minuten.

Die von der Beklagten gestellte Berufs- und Bereichskleidung darf von den Beschäftigten nicht mit nach Hause genommen werden und ist täglich zu wechseln.

Quelle: BAG Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11



Waschen und Umkleiden als Arbeitszeit?

Die wesentliche Entscheidung (RN 24)

In welchem zeitlichen Umfang Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeiten zur Arbeitszeit rechnen, ergibt sich - soweit eine anderweitige Regelung nicht besteht - nach allgemeinen Grundsätzen.

Der Arbeitnehmer darf seine Leistungspflicht nicht willkürlich selbst bestimmen, er muss vielmehr unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten (BAG 11. Dezember 2003 - 2 AZR 667/02 - BAGE 109, 87).

Dieser modifizierte subjektive Maßstab gilt auch für das Umkleiden und das Zurücklegen des Wegs von der Umkleide- zur Arbeitsstelle. Nur die Zeitspanne, die dazu für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlich ist, zählt zur Arbeitszeit.

Mithin heißt dies nicht zwingend dass in jedem Fall die Umkleidezeit und schon gar nicht die Duschzeit Arbeitszeit ist und mithin vergütungspflichtig wäre.

Quelle: BAG Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11



Dienstreisen des Arbeitnehmers

Das angeordnete Fahren vom Betrieb zu einer auswärtigen Arbeitsstätte (zum Beispiel zu Messe) gehört zu den „versprochenen Diensten“ und damit zur arbeitsvertraglichen Pflicht, wenn der Arbeitnehmer selbst arbeitet, z. B. selbst Auto fährt oder sonstige Aufgaben für den Arbeitgeber erledigt (BAG 11.07.2006, 12.12.2012).

Durch das bloße Reisen an sich erbringt der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung.

Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich vor, für die Dienstreise öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, überlässt er ihm aber, wie er die Zeit nutzt, gilt die Wegezeit einer Dienstreise nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Die gesetzliche Vergütungspflicht knüpft an die Leistung der versprochenen Dienste (BAG 20.04.2011) an. Das BAG hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass es für eine andere Tätigkeit (hier: Fahrtätigkeit) als die eigentliche Tätigkeit andere Vergütungsregelungen geben kann. Allerdings ist laut Mindestlohngesetz für jede (Arbeits-)zeitstunde mindestens 8,50 Euro brutto zu zahlen.

Quelle: Arbeitszeitgesetz



Aktuelles aus der Rechtsprechung

Mindestlohn: Bundesrat lehnt Antrag gegen Anrechnung von Sonderzahlungen ab

Das BAG-Urteil vom 25. Mai 2016 befasst sich mit der Anrechenbarkeit vorbehaltloser und unwiderrufliche Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter auf den Mindestlohn.

Der Bundesrat hat einen Antrag der Bundesländer Brandenburg, Hamburg, Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Bremen in Sachen Mindestlohn abgelehnt.

Die Länder hatten erreichen wollen, dass - entgegen der aktuellen BAG-Rechtsprechung und der geltenden Rechtslage - Arbeitgeber Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien nicht auf den Mindestlohn anrechnen dürfen. Das Bundesarbeitsgericht hatte im Mai geurteilt, dass Sonderzahlungen, wie beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen, sofern diese Sonderzahlungen als Entgelt für tatsächliche Arbeitsleistungen vorbehaltlos und unwiderruflich gezahlt werden, also wie ein 13. Gehalt (AZ 5 AZR 135/16).

Quelle: BR-Drucks. 361/16 und BR-Drucks. 361/16 (B)



Aktuelles aus der Rechtsprechung

Mindestlohn: Bundesrat lehnt Antrag gegen Anrechnung von Sonderzahlungen ab

Die Landesregierungen begründeten ihren Antrag im Bundesrat damit, dass das BAG-Urteil die Rechtsunsicherheit erhöht habe, welche Lohnbestandteile auf den Mindestlohn anrechenbar seien. Durch die mögliche Anrechnung von Sonderzahlungen werde der Zweck des Mindestlohns unterlaufen, den Lebensunterhalt durch den für die geleistete Arbeit erzielten Lohn sicherzustellen.

Der DEHOGA begrüßt die Ablehnung des Antrags im Bundesrat. Das BAG-Urteil hat keine Rechtsunsicherheit geschaffen, sondern klargestellt, dass es rechtens ist, Sonderleistungen auf den Mindestlohn anzurechnen. Dies nun durch eine Initiative des Bundesrats zu konterkarieren, wäre das falsche politische Zeichen gewesen.

Quelle: BR-Drucks. 361/16 und BR-Drucks. 361/16 (B)





Mindestlohn für pädagogisches Personal auch bei Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall des pädagogischen Personals in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berechnet sich nach den für diesen Personenkreis erlassenen Mindestlohnvorschriften.

- Klägerin war bei der Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin
- Arbeitsverhältnis unterfiel kraft (MindestlohnVO)
- Dieser sah eine Mindeststundenvergütung von 12,60 Euro brutto vor.
- Die Beklagte zahlte zwar für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und für Zeiten des Urlaubs diese Mindeststundenvergütung, nicht aber für durch Feiertage oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Stunden.
- Auch die Urlaubsabgeltung berechnete sie nur nach der geringeren vertraglichen Vergütung.

Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 30/15

Mindestlohn für pädagogisches Personal auch bei Entgeltfortzahlung an Feiertagen

- Mit Klage hat die Klägerin für Feiertage, Krankheitszeiten und als Urlaubsabgeltung nach Maßgabe des TV-Mindestlohn verlangt.
- Nach Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§ 2 Abs. 1, § 3 i.V.m. § 4 Abs. 1 EFZG) hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags oder wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip).

Die Höhe des Urlaubsentgelts und einer Urlaubsabgeltung bestimmt sich gemäß § 11 BUrlG nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten dreizehn Wochen (Referenzprinzip).

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Mai 2015 - 10 AZR 191/14 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 20. November 2013 - 2 Sa 667/13 -

Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 30/15



Sonderzahlungen – Anrechenbarkeit auf Mindestlohn

Vorbehaltlose und unwiderrufliche Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter anrechenbar

Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis der in Vollzeit beschäftigten Klägerin bestimmt sich nach einem schriftlichen Arbeitsvertrag, der neben einem Monatsgehalt besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorsieht. Im Dezember 2014 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen allmonatlich zu je 1/12.

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen müssten ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns iHv. 8,50 Euro brutto/Stunde geleistet werden. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin Nachtarbeitszuschläge iHv. 0,80 Euro brutto zugesprochen und im Übrigen die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin ist erfolglos geblieben.

Quelle: Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16



Sonderzahlungen – Anrechenbarkeit auf Mindestlohn

Vorbehaltlose und unwiderrufliche Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter anrechenbar

Entscheidungsgründe

Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Klägerin erfüllt sei, da auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen Erfüllungswirkung zukomme.

Der Arbeitgeber schulde den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfülle den Anspruch durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben.

Die Erfüllungswirkung fehle nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, wie dies z. B. bei Zuschlägen für Nachtarbeit gem. § 6 Abs. 5 ArbZG der Fall sei.

Quelle: Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16



Angemessenheit Nachtarbeitszuschlag - Dauerhafter Nachtarbeit

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage.

Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet unter Einschluss von Pausenzeiten um 6.00 Uhr.

Die Beklagte ist nicht tarifgebunden.

Sie zahlte an den Kläger für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn iHv. zunächst etwa 11%. Später hob sie diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20% an.

Quelle: PM 63/2015 BAG - Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14



Angemessenheit Nachtarbeitszuschlag - Dauerhafter Nachtarbeit

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% vom Stundenlohn zu zahlen oder einen Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hingegen nur einen Anspruch iHv. 25% festgestellt.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Bestehen - wie im Arbeitsverhältnis der Parteien - keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Quelle: PM 63/2015 BAG - Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14



Angemessenheit Nachtarbeitszuschlag - Dauerhafter Nachtarbeit

Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen.

Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht.

Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage.

Da der Kläger Dauernachtarbeit erbringt, steht ihm ein Ausgleichsanspruch iHv. 30% zu. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist ein für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 23.00 Uhr gezahlter Zuschlag nicht anrechenbar. Ebenso wenig ist die Höhe des Stundenlohns des Klägers relevant. Erkennbare Anhaltspunkte dafür, dass in diesem bereits ein anteiliger Nachtarbeitszuschlag enthalten ist, bestehen nicht.

Quelle: PM 63/2015 BAG - Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14



Angemessenheit Nachtarbeitszuschlag - Dauerhafter Nachtarbeit

In einem ähnlich gelagerten Fall (- 10 AZR 29/15 -) hatte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 19. November 2014 - 7 Sa 417/14 -) die Beklagte zur Zahlung eines Nachtarbeitszuschlags in Höhe von 30% verurteilt.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hat der Senat zurückgewiesen.

In einem weiteren Fall (- 10 AZR 156/15 -) hat der Senat die Entscheidung der Vorinstanz (LAG München, Urteil vom 29. Januar 2015 - 4 Sa 557/14 -) aus prozessualen Gründen aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

§ 6 Abs. 5 ArbZG lautet:

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Quelle: PM 63/2015 BAG - Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14



Medium: DIE WELT
Auflage (I/15): 202.984

Datum: 21. September 2017

BUNDESARBEITSGERICHT

Auch an Feiertagen ist der Mindestlohn fällig

Mehr als zweieinhalb Jahre nach Mindestlohn-Einführung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Position Tausender Schichtarbeiter gestärkt. Die höchsten deutschen Arbeitsrichter stellten mit einem Urteil klar, dass für Nachtzuschläge, die nach dem tatsächlichen Stundenverdienst berechnet werden, der Mindestlohn als untere Basis gilt. Auch für die Vergütung von Feiertagen sei der Mindestlohn fällig, entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Für den Präzedenzfall und das nun vierte Grundsatzurteil zum Mindestlohn sorgte eine sächsische Montagearbeiterin aus einer kleinen Kunststofftechnikfirma mit 80 Beschäftigten. Für den ihr tariflich zustehenden Nachtzuschlag von 25 Prozent des Stundenverdienstes hatte ihr Arbeitgeber nur 7,00 Euro als Grundlage genommen. Er müsse aber den Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro und inzwischen 8,84 Euro pro Stunde für die Berechnung zugrunde legen, entschied der Zehnte Senat. „Das ist Gesetz. Das ist die Basis“, sagte der Vorsitzende Richter Rüdiger Linck. Zudem entschied er, dass in diesem Fall das gezahlte Urlaubsgeld nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden durfte. Der Grund: Es wurde bei Urlaubs-

BESCHÄFTIGUNG

6,1 Millionen Deutsche arbeiten sonntags

Immer mehr Menschen müssen regelmäßig sonntags oder an Feiertagen arbeiten. Wie die Grünen aus einer Antwort der Bundesregierung erfuhr, stieg die Zahl der Erwerbstätigen, die ständig beziehungsweise regelmäßig an Sonntagen oder Feiertagen arbeiten, zwischen 2013 und 2016 um 5,2 Prozent. Betroffen waren zuletzt knapp 6,1 Millionen Menschen. Die Grünen-Politikerin Beate Müller-Gemmeke erklärte, sie beobachte diese Entwicklung „mit Sorge“. Bei den abhängig Beschäftigten wuchs die Zahl der Sonntags- und Feiertagsarbeiter in dem fraglichen Zeitraum sogar um 7,3 Prozent, wie die Grünen erklärten. „Diesen Trend beobachte ich mit Sorge und halte ihn aus familiären, gesellschaftlichen, aber auch aus gesundheitlichen Gründen für bedenklich“, erklärte Müller-Gemmeke. Arbeitsfreie Wochenenden und Feiertage seien nicht nur für die Erholung gedacht, sondern auch für die gemeinsame Zeit mit Familie und Freunden da, fuhr Müller-Gemmeke fort. Die Grünen forderten daher einen höheren Einfluss der Beschäftigten darauf, wann sie arbeiten.



Mindestlohn - Feiertagsvergütung - Nachtarbeitszuschlag

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen bestimmt sich - soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht - nach § 2 EFZG* iVm. § 1 MiLoG**. Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Nachwirkung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie idF vom 24. Februar 2004 (MTV) Anwendung. Dieser sieht ua. einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein „Urlaubsgeld“ iHd. 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Für den Monat Januar 2015 zahlte die Beklagte neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7,00 Euro bzw. 7,15 Euro eine „Zulage nach MiLoG“. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete sie ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag für fünf Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus rechnete sie ein gezahltes „Urlaubsgeld“ auf Mindestlohnansprüche der Klägerin an.

Quelle: PM 40/2017 - Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16



Mindestlohn - Feiertagsvergütung - Nachtarbeitszuschlag

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage eine Vergütung aller im Januar 2015 abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit 8,50 Euro brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat - abgesehen von einer geringen rechnerischen Differenz - ohne Erfolg. Zwar gewährt das MiLoG nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Dies gilt auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthält keine hiervon abweichenden Bestimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus. Der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsgeld müssen nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns von (damals) 8,50 Euro berechnet werden, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdienstes“ im Sinne des MTV ist. Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG kann nicht erfolgen, da der MTV hierauf einen eigenständigen Anspruch gibt und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

Quelle: PM 40/2017 - Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16



Treueprämie und Schichtzulage für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde werden auf den Mindestlohn angerechnet

Eine vom Arbeitgeber für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde gezahlte Treueprämie und Schichtzulage sind mindestlohnwirksam. Neben der Grundvergütung werden sie auf den Mindestlohnananspruch angerechnet.

Quelle: BAG 22.3.2017, 5 AZR 424/16



Bilderquelle:

Eigene.

**Dipl.-Kfm. / Dipl.- BW Dirk Ellinger
Hauptgeschäftsführer DEHOGA Thüringen e.V.**

**Ansprechpartnerin:
Arlette Mengs
Witterdaer Weg 3
99092 Erfurt**

**Tel. 03 61 / 5 90 78 14
aArlette.mengs@dehoga-thueringen.de**

**Mehr unter:
www.dirk-ellinger.de**



Hinweis

Sämtliche in dieser Präsentation dargestellten Zahlen, Daten, Fakten und Übersichten wurden unter Quellenangabe übernommen und nach bestem Wissen und Gewissen bearbeitet bzw. ausgewertet. Eine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit wird nicht übernommen. Die Darstellungen auf den einzelnen Charts sind nur im Zusammenhang mit den gegebenen Ausführungen während der Präsentation als vollständig anzusehen.

Rechte

Jegliche, auch auszugsweise Verwendung, Bilder, Darstellungen und Texte dieser Präsentation, sowohl in elektronischer Art und Weise und darüber hinaus, auch andere Verwendungen oder Vervielfältigungen, ist zu Presse Zwecken ausdrücklich unter Angabe der Quelle, erwünscht.

Ausschluss der Haftung

Alle verwendeten Bilder, Darstellungen und Texte unterliegen dem eigenen Copyright mit Ausnahme anderweitig genannter Quellenangaben.

