



 -LICH
WILLKOMMEN!

Schön, dass
Sie da sind...



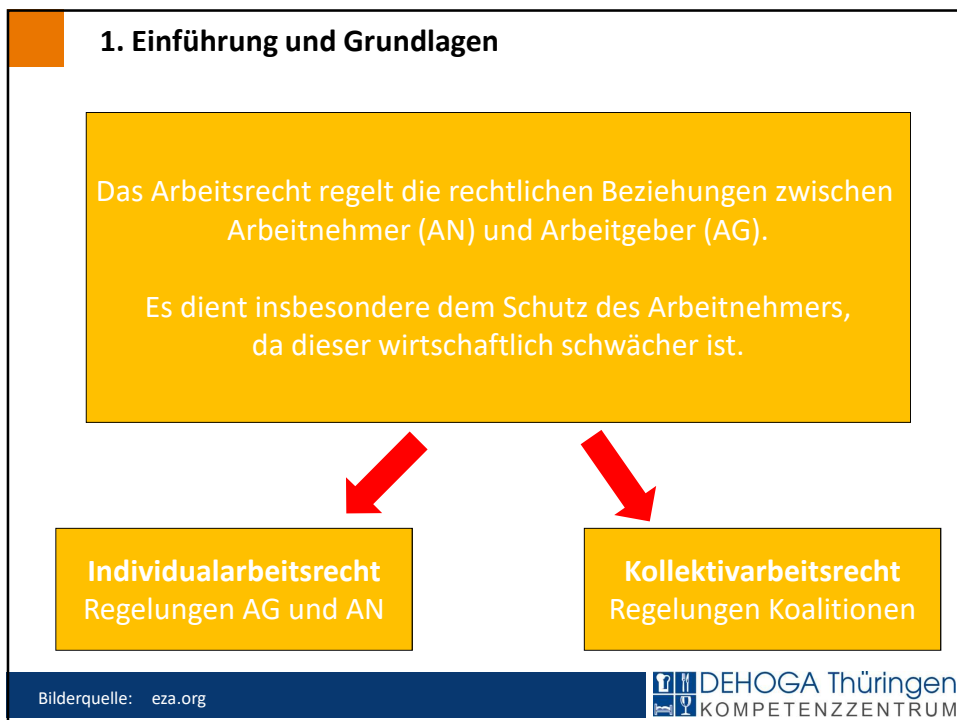
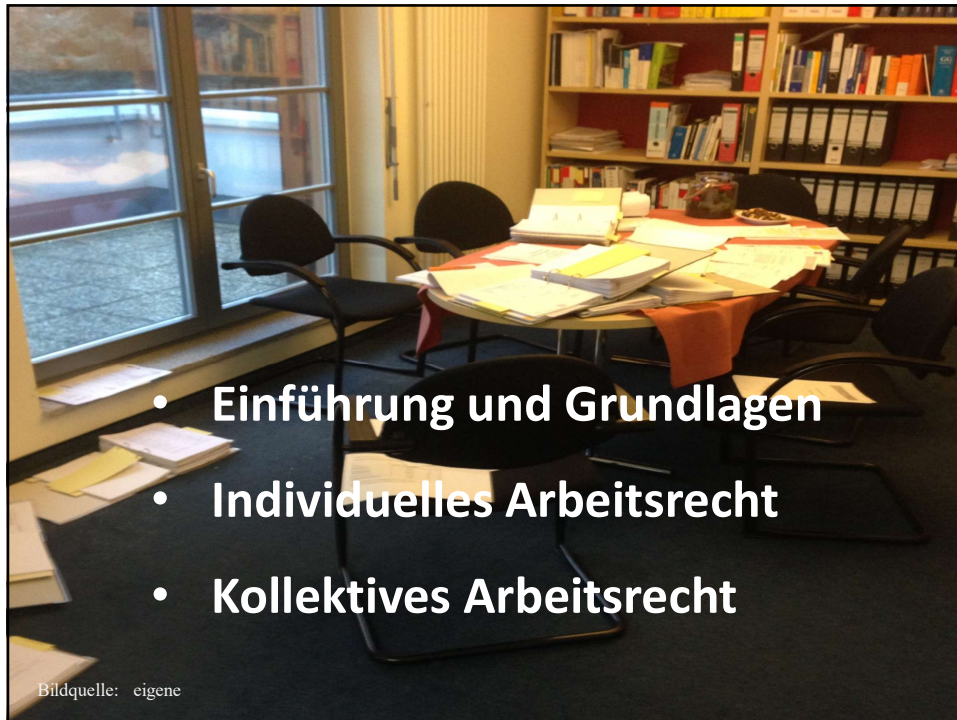
 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Arbeitsrecht und Mindestlohn

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

Stand: 01. Oktober 2018

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

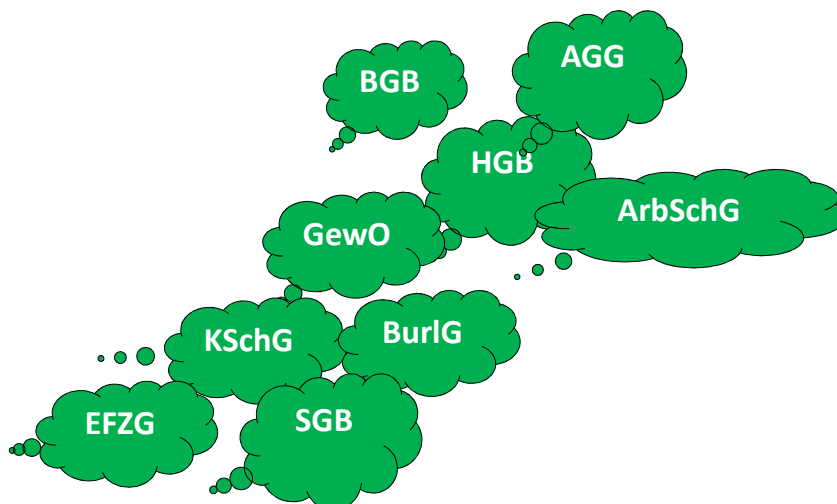


1. Einführung und Grundlagen



1. Einführung und Grundlagen

Das Arbeitsrecht in Deutschland stammt zum großen Teil aus dem 20. Jahrhundert



1. 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: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Titel 8 Dienstvertrag und ähnliche Verträge (§§ 611 - 630h)

Untertitel 1 Dienstvertrag (§§ 611 - 630)

- § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag
- § 611a Arbeitsvertrag
- § 611b (weggefallen)
- § 612 Vergütung
- § 612a Maßregelungsverbot
- § 613 Unübertragbarkeit
- § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang
- § 614 Fälligkeit der Vergütung
- § 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko
- § 616 Vorübergehende Verhinderung
- § 617 Pflicht zur Krankenfürsorge
- § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen
- § 619 Unabdingbarkeit der Fürsorgepflichten



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Titel 8 **Dienstvertrag und ähnliche Verträge (§§ 611 - 630h)**

Untertitel 1 **Dienstvertrag (§§ 611 - 630)**

- § 619a Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers
- § 620 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 621 Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen
- § 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen
- § 623 Schriftform der Kündigung
- § 624 Kündigungsfrist bei Verträgen über mehr als fünf Jahre
- § 625 Stillschweigende Verlängerung
- § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund
- § 627 Fristlose Kündigung bei Vertrauensstellung
- § 628 Teilvergütung und Schadensersatz bei fristloser Kündigung
- § 629 Freizeit zur Stellungsuche
- § 630 Pflicht zur Zeugniserteilung



Bilderquelle: C.H. Beck



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Erster Abschnitt Allgemeiner Kündigungsschutz

- § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen
- § 1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung
- § 2 Änderungskündigung
- § 3 Kündigungseinspruch
- § 4 Anrufung des Arbeitsgerichts
- § 5 Zulassung verspäteter Klagen
- § 6 Verlängerte Anrufungsfrist
- § 7 Wirksamwerden der Kündigung
- § 8 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen
- § 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers
- § 10 Höhe der Abfindung
- § 11 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst
- § 12 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses
- § 13 Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen
- § 14 Angestellte in leitender Stellung



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Zweiter Abschnitt Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung §

16 Neues Arbeitsverhältnis, Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Dritter Abschnitt Anzeigepflichtige Entlassungen

§ 17 Anzeigepflicht

§ 18 Entlassungssperre

§ 19 Zulässigkeit von Kurzarbeit

§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

§ 21 Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

§ 22 Ausnahmebetriebe

Vierter Abschnitt Schlussabstimmungen

.....



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

- (1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.
- (2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.
- (3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates



Bilderquelle: C.H. Beck



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

- § 1 Urlaubsanspruch
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Dauer des Urlaubs
- § 4 Wartezeit
- § 5 Teilurlaub
- § 6 Ausschluss von Doppelansprüchen
- § 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs
- § 8 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
- § 9 Erkrankung während des Urlaubs
- § 10 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation
- § 11 Urlaubsentgelt
- § 12 Urlaub im Bereich der Heimarbeit
- § 13 Unabdingbarkeit
- § 14 Berlin-Klausel
- § 15 Änderung und Aufhebung von Gesetzen
- § 15a Übergangsvorschrift
- § 16 Inkrafttreten



Bilderquelle: C.H. Beck



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2 Geltungsbereich

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 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.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 3a Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Spende von Organen oder Geweben

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

§ 4a Kürzung von Sondervergütungen

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

§ 6 Forderungsübergang bei Dritthaftung

§ 7 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

§ 10 Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit

§ 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

§ 12 Unabdingbarkeit

§ 13 Übergangsvorschrift



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall.
- (2) Arbeitnehmer in Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

- § 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt Pflichten des Arbeitgebers

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
- § 4 Allgemeine Grundsätze
- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- § 6 Dokumentation
- § 7 Übertragung von Aufgaben
- § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
- § 9 Besondere Gefahren
- § 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen
- § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

- § 12 Unterweisung
- § 13 Verantwortliche Personen
- § 14 Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Dritter Abschnitt Pflichten und Rechte der Beschäftigten

- § 15 Pflichten der Beschäftigten
- § 16 Besondere Unterstützungspflichten
- § 17 Rechte der Beschäftigten

Vierter Abschnitt Verordnungsermächtigungen

- § 18 Verordnungsermächtigungen
- § 19 Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften und zwischenstaatlich Vereinbarungen
- § 20 Regelungen für den öffentlichen



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Abschnitt Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie

- § 20a Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie
- § 20b Nationale Arbeitsschutzkonferenz

Sechster Abschnitt Schlussvorschriften

- § 21 Zuständige Behörden, Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung
- § 22 Befugnisse der zuständigen Behörden
- § 23 Betriebliche Daten, Zusammenarbeit mit anderen Behörden, Jahresbericht
- § 24 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften
- § 25 Bußgeldvorschriften
- § 26 Strafvorschriften



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen und findet im Rahmen der Vorgaben des Seerechtsübereinkommens der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1982 (BGBl. 1994 II S. 1799) auch in der ausschließlichen Wirtschaftszone Anwendung.
- (2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.
- (3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die andere Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.
- (4)



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
 3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
 4. Beamtinnen und Beamte,
 5. Richterinnen und Richter,
 6. Soldatinnen und Soldaten,
 7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.
- (4) Sonstige Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes in anderen Gesetzen, in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.
- (5) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. Dienststellen sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Gerichte des Bundes und der Länder sowie die entsprechenden Einrichtungen der Streitkräfte.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Arbeitnehmer und Arbeitgeber



Bilderquelle: Eigene.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer

Nach der Rechtsprechung des BAG ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl. BAG, Ur. 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)..“



Bildquelle: Eigene.

Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer

Privatrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Keine Arbeitnehmer

- Beamten
- 1-Euro-Jobber sind keine AN (§ 16 III 2, 2. Hs. SGB II)
- Umschüler sind keine Auszubildenden oder Arbeitnehmer

Aber:

Leiharbeiter sind im Verhältnis zum Verleiher reguläre Arbeiter



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind weisungsgebunden:

Bestimmung durch den Dienstherrn:

- von Zeit,
- Ort,
- Inhalt.

Nichtweisungsgebunden und damit selbstständig sind Handelsvertreter (§ 84 HGB).



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Zum Begriff unselbstständige Tätigkeit bzw. Beschäftigung nach Europarecht:

Bei der unselbstständigen Erwerbstätigkeit handelt es sich um eine im Verhältnis zum Arbeitgeber weisungsgebundene Beschäftigung, für die ein Entgelt üblich ist. Sie wird von der Arbeitnehmerfreizügigkeit der Unionsbürger umfasst (§ 3 AufenthG/EWG).

Kriterien für eine unselbstständige Erwerbstätigkeit sind:

- Weisungsabhängigkeit
- keine selbstständige Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit
- Eingebundenheit in den Betrieb
- Lohnzahlung, Versicherungsschutz
- Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Handelsvertreter

Grenzen => Kein Arbeitnehmer

§ 84 HGB

- (1) Handelsvertreter ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer (Unternehmer) Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.
- (2) Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt als Angestellter.
- (3) Der Unternehmer kann auch ein Handelsvertreter sein.
- (4) Die Vorschriften dieses Abschnittes finden auch Anwendung, wenn das Unternehmen des Handelsvertreters nach Art oder Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb nicht erfordert.



Einführung und Grundlagen - Scheinselbstständigkeit

Achtung Scheinselbstständigkeit

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. Dies hat zur Konsequenz, dass Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu zahlen sind.

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)...



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Scheinselbstständigkeit

Achtung Scheinselbstständigkeit

- 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.



1. Einführung und Grundlagen - Scheinselbstständigkeit

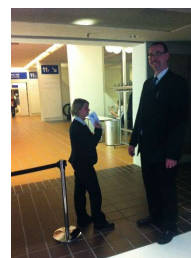
Achtung Scheinselbstständigkeit

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.

Eine Verrechnung mit Lohn ist nur für die letzten drei Monate möglich.

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



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer (AN)

Arbeiten im Dienst eines anderen

Abhängigkeitsverhältnis

Weisungsgebundenheit – damit fehlende Selbständigkeit



Bildquelle: Eigene.





Neue Normierung des Arbeitnehmerbegriffs

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.

Neue Normierung des Arbeitnehmerbegriffs

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.



Abgrenzung Selbstständig - Angestellt

Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständige: Was gilt bei Geschäftsführern, Familienangehörigen und Servicekräften?

- Fehlerhafte Zuordnungen von Mitarbeitern als Selbstständige sind in Hotellerie und Gastronomie oft Ursache von Schwierigkeiten bei Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung.
- So haben viele Hoteliers und Gastronomen schon Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen leisten müssen, weil sie Mitarbeiter als selbstständige „Mietköche“ oder „Barkräfte“ abgerechnet haben, die tatsächlich als abhängig Beschäftigte hätten geführt werden müssen.
- Häufiger Stein des Anstoßes ist auch die versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern bzw. Geschäftsführern von Familien-GmbH's sowie von mitarbeitenden Familienangehörigen.



Abgrenzung Selbstständig - Angestellt

Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständige: Was gilt bei Geschäftsführern, Familienangehörigen und Servicekräften?

- Zu den Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Fallkonstellationen hat sich über die Jahrzehnte eine teilweise sehr komplizierte Rechtsprechung und Verwaltungspraxis herausgebildet.
- Nunmehr haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Anlagen zum Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ überarbeitet.
- Sie finden dieses Schreiben und viele weitere Informationen im Internetportal Ihres DEHOGA Thüringen.

Arbeitnehmerbegriff und Abgrenzung zum leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz



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 (Beamteninnen 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;

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 Verschwägerter 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.

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 kündigen 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

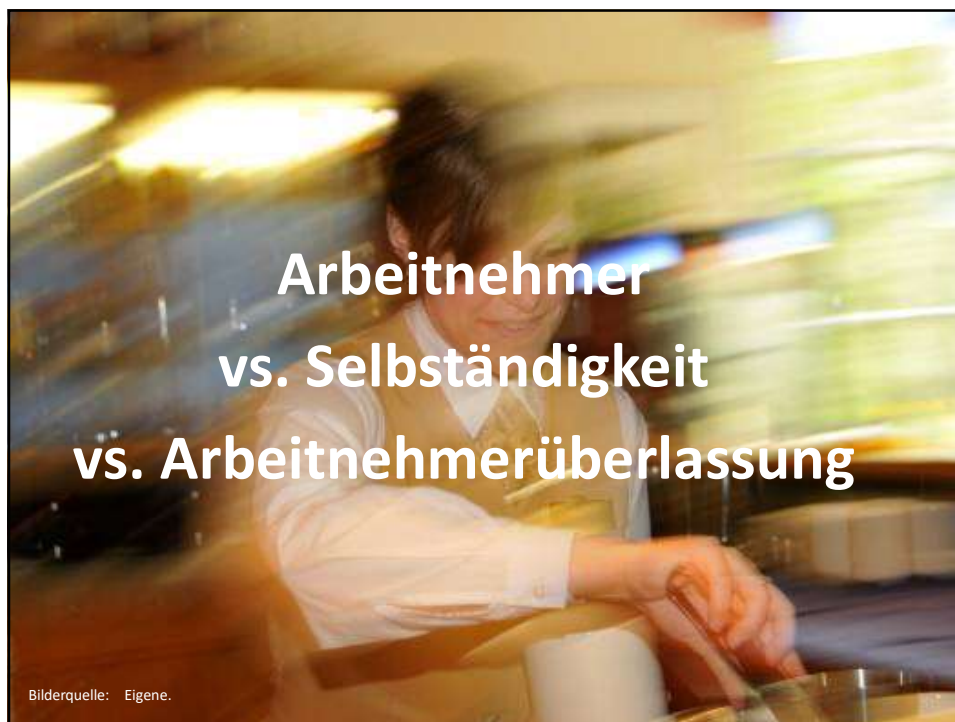
Hoteldirektoren haben nicht ein automatisches Kündigungsrecht

„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).



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

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 Leiharbeitnehmer 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 Übergangsfrist.

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 outsourcetem 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



1. Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmerpflichten

Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag

Hauptpflicht:

- Arbeitspflicht

Nebenflichten:

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



Bilderquelle:

Fotalia.de



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen - 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

1. Einführung und Grundlagen

Pflichten des Arbeitgebers



Bilderquelle: Fotalia.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen - Arbeitgeberpflichten

Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag

Hauptpflicht:

- Entlohnung (Tarif- und Einzelarbeitsverträge).

Nebenpflichten:

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



Bilderquelle: Fotalia.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse



Bilderquelle: Fotolia.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen – 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.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

1. Einführung und Grundlagen – 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.

1. Einführung und Grundlagen – Gestaltung Arbeitsverhältnis

Direktionsrecht des Arbeitgebers:

Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer

Ort der
Arbeit

Art der
Arbeit

Bedingungen - wie
Dienstkleidung;
Rauchverbot;....

Arbeitszeit

1. Einführung und Grundlagen - AGG

Gleichbehandlungsgrundsatz nach dem allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

Bilderquelle: eigene

1. Einführung und Grundlagen - AGG

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,

1. Einführung und Grundlagen - AGG

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.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Begründung Arbeitsverhältnis

§ 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: C.H. Beck



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - 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.

Bilderquelle: C.H. Beck



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - 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.

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,



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

2. Individuelles Arbeitsrecht - Vorstellungsgespräch

Dis Fragen werden kommen und sollten beantwortet werden

- Wieso haben Sie sich für diese Ausbildung / diesen Beruf entschieden?
- Wieso würden Sie die Ausbildung / Stelle gerne bei uns antreten?
- Wieso sollten wir gerade Ihnen die Stelle geben?
- Wieso haben Sie in dem Fach ... schlechte Zensuren erhalten?
- Was Ihnen in der Schule(Ausbildung besonders Spaß gemacht?
- Familienstand....
- Was haben Sie in dem Zeitraum zwischen ... und ... getan?
- Wie würden Ihre Freunde Sie beschreiben?
- Welche Stärken zeichnen Sie aus?
- Welche Schwächen haben Sie?
- Wie stehen Sie zu ...?

2. Individuelles Arbeitsrecht - Vorstellungsgespräch

Zulässigkeit und Grenzen von Fragen im Vorstellungsgespräch

- Schwangerschaft soweit dies nicht für die Arbeitsstelle relevant ist
- Kinderwunsch und Familienplanung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Wahlverhalten und politische Präferenzen – soweit nicht für die Stelle relevant
- Parteizugehörigkeit
- Religionszugehörigkeit – möglicherweise bei einer Religionsgemeinschaft zulässig
- Vermögensverhältnisse für bestimmte Stellen bspw. Banken zulässig
- Vorstrafen – in bestimmten Bereichen zulässig
- Privatleben / sexuelle Neigungen
- Krankheiten/ Allergien – soweit nicht objektiv relevant

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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)



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - TzBfG

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

2. Individuelles Arbeitsrecht - TzBfG

Zulässigkeit der Befristung (§ 14 TzBfG)

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen Sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn:

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



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - TzBfG

Zulässigkeit der Befristung (§ 14 TzBfG)

Die 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 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 festgelegt werden.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - TzBfG

Zulässigkeit der Befristung (§ 14 TzBfG)

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die 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 befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - TzBfG

Zulässigkeit der Befristung (§ 14 TzBfG)

Die 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.



 Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht - 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.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

Von _____

(Vor- und Zuname des Betriebsinhabers, Stempel/Name des Betriebs, Telefon, Straße, Ort)

wird Herr / Frau _____
(Vor- und Zuname)

geb. _____

Straße, Ort _____

Telefon _____

als _____

gem. Tarifposition _____

eingestellt.

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 1 Aufgabenbereich

Der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers umfasst: _____

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer auch eine andere, seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen.

Die Arbeitsleistung ist auf Weisung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers, auch an einem anderen Ort und/oder zu wechselnden Arbeitszeiten, zu erbringen.

Sofern nachstehend nichts anderes vereinbart ist, finden die Bestimmungen des jeweils geltenden bzw. neuesten Manteltarifvertrages (MTV) für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Freistaates Thüringen sowie des Altersvorsorgetarifvertrages Thüringen Anwendung.

Die genannten Tarifverträge können jederzeit beim Arbeitgeber eingesehen werden.

***) Nichtzutreffendes streichen**

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.

 **DEHOGA Thüringen**
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.
Vor seinem Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

§ 3 Befristung

Zutreffendes ankreuzen, Unzutreffendes streichen!!

a) Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit *)

Das Arbeitsverhältnis wird zur Probe befristet zum _____
abgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis danach fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

b) Befristetes Arbeitsverhältnis *)

Das Arbeitsverhältnis wird auf Zeit bis längstens zum _____
abgeschlossen.

Der Arbeitnehmer versichert, dass eine Vorbeschäftigung beim oben genannten Arbeitgeber und/oder dessen Rechtsvorgänger nicht bestand. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitsuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Auch während einer Befristung kann das Arbeitsverhältnis mit tariflicher Frist gekündigt werden. Dies gilt auch für ein befristetes Probearbeitsverhältnis.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.

 **DEHOGA Thüringen**
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 4 Probezeit

Wird bei Angestellten nichts Abweichendes vereinbart, so beträgt die Probezeit 6 Monate. Während dieser Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen, soweit der geltende Tarif keine andere Frist vorsieht.

§ 5 Betriebsart

Der Betrieb ist Jahresbetrieb/Saisonbetrieb. *)

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 6 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt regelmäßig wöchentlich 40 Stunden. Der Arbeitgeber ist befugt, Überstunden innerhalb der Grenzen des MTV anzuordnen. Es gilt eine flexible Arbeitszeit als vereinbart. Die wöchentliche Arbeitszeit wird in einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten erreicht.

§ 7 Vergütung

Das Gehalt beträgt gemäß der vereinbarten Bewertungsgruppe des Entgelttarifvertrages monatlich € _____ brutto.

§ 8 Übertarifliche Zahlungen

Auf übertarifliche Zahlungen können Tarifierhöhungen angerechnet werden. Etwaige übertarifliche Gratifikationen oder besondere Zuwendungen des Arbeitgebers stellen freiwillige Leistungen dar, auf welche der Arbeitnehmer - auch im Wiederholungsfall - keinen Rechtsanspruch hat. Soweit deren Beträge jährlich 100 EURO überschreiten, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diesen übersteigenden Betrag zurückzuzahlen, wenn er aufgrund eigener Kündigung oder außerordentlicher bzw. verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund innerhalb der auf die jeweilige Zahlung folgenden drei vollen Kalendermonate ausscheidet.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 9 Überstunden

Überstunden und Mehrarbeit werden nur anerkannt, wenn sie vom Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten angeordnet wurden. Auf Mehrarbeitsvergütung, Feiertagszuschläge, Ansprüche wegen nicht gewährtem Zusatzfreizeitausgleich und nicht gewährter Ruhetage sowie sonstige Zuschläge wird der übertarflich geleistete Lohn angerechnet.

§ 10 Urlaub

Urlaub dient der Erholung. Während des bezahlten Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner dem Urlaubszweck widersprechenden anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Zahlung von Entgelt für diese Urlaubstage. Bereits geleistete Zahlungen sind in diesem Fall zu erstatten.

Der Betrieb macht im Eintrittsjahr des Arbeitnehmers vom _____ bis _____ Betriebsurlaub. Sollte bis zu diesem Termin der Arbeitnehmer

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

noch keinen ausreichenden Urlaubsanspruch erlangt haben, erklärt sich der Arbeitnehmer bereit, für die seinen Urlaubsanspruch überschreitende Zeit unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers kann dieser unbezahlte Urlaub - nach Erlangung eines ausreichenden Anspruchs auf bezahlten Urlaub - mit dem Anspruch auf bezahlten Urlaub verrechnet werden, wobei die entsprechende Vergütung nach zu entrichten ist. Der Arbeitnehmer wird dann den verbrauchten Anspruch auf bezahlten Urlaub nicht mehr geltend machen.

Der Urlaubsanspruch beträgt 20 Arbeitstage. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 11 Vertragsstrafe

Trifft der Arbeitnehmer seine Stelle nicht an oder gibt er seinen Arbeitsplatz ohne volle Einhaltung der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Vertragsdauer auf, ohne dazu nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen berechtigt zu sein, oder kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos aus einem Grund, den der Arbeitnehmer schuldhaft verursacht hat, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatslohnes oder -monatsgehaltes, ohne an den Nachweis eines Schadens gebunden zu sein. Im Falle einer kürzeren Kündigungsfrist bemisst sich die Vertragsstrafe in Höhe des für diese Zeit zu zahlenden Entgeltes. Mit der Geltendmachung der Vertragsstrafe sind weitergehende Ansprüche des Arbeitgebers wegen dieses Vertragsbruches ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer obliegt der Nachweis, dass ihn kein Verschulden trifft.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 12 Wehr-/MOB-Übung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn er die Ankündigung einer bevorstehenden Wehr- oder MOB-Übung erhält, zu der er eingezogen werden soll.

§ 13 Arbeitsfähigkeit

Der/Die Arbeitnehmer/in versichert ausdrücklich, zur Zeit voll arbeitsfähig/nicht schwerbehindert zu sein. *)
Sofern Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz in Betracht kommen, versichert die Arbeitnehmerin, nicht schwanger zu sein.

Weiterhin versichert der/die Arbeitnehmer/in ausdrücklich, eine Belehrung gemäß Infektionsschutzgesetz vorzulegen und keinem Beschäftigungsverbot gemäß Infektionsschutzgesetz zu unterliegen.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 14 Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsantritt alle Arbeitspapiere einschließlich Gesundheitszeugnis, Urlaubsbescheinigungen des Vorbetriebs sowie ggf. Arbeitslaubnis beim Arbeitgeber abzugeben. Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er bei der Arbeit ständig seinen Personalausweis mitzuführen hat.

§ 15 Lohn- und Gehaltspfändung

Alle Kosten des Arbeitgebers für Lohn- und Gehaltspfändungen trägt der Arbeitnehmer.

§ 16 Verlorene Sachen

In den Betriebsräumen von Dritten verlorene oder zurückgelassene Sachen sind unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten auszuhändigen.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 17 Werkdienstwohnung

Sofern der Arbeitgeber Wohnraum zur Verfügung stellt, ist dies eine Werkdienstwohnung. Sie ist spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses zu räumen und an den Arbeitgeber herauszugeben. Die monatliche Warm-Miete beträgt € _____ / richtet sich nach den amtlichen Sachbezugswerten. *)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt die monatliche Nutzungsentschädigung € _____.

§ 18 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Der Arbeitnehmer tritt Schadensersatzansprüche, die er wegen Verdienstausfalles im Falle der Arbeitsunfähigkeit gegenüber Dritten hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der gezahlten Entgeltfortzahlung ab. Dies gilt nicht für Versicherungsansprüche gegen gesetzliche oder private Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungsträger.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 19 Verpfändung und Abtretung

Die Verpfändung und Abtretung des Arbeitsentgeltes ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Im Falle der Lohnpfändung, Verpfändung oder Abtretung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die dadurch verursachten Kosten pauschal mit € _____ pro Einzelfall zu erstatten. Der Arbeitgeber kann nachweislich höhere Kosten geltend machen. Dem Arbeitnehmer bleibt es vorbehalten, einen geringeren Schaden nachzuweisen.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 20 Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat im Krankheitsfall seine Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an durch ein ärztliches Attest nachzuweisen.

Im Falle eines Beschäftigungsverbotes gemäß Infektionsschutzgesetz besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

§ 21 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und ihm aus seiner Tätigkeit bekannten Vorgänge sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber mit dem Sachgebiet nicht befassten Personen und Mitarbeitern Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Musterarbeitsvertrag

§ 22 Zusätzliche Vereinbarungen

(z.B. 6-Tage-Woche, Berufskleidung, Kost und Logis, Betriebsordnung, vermögenswirksame Leistungen, Direktversicherung, Altersvorsorge, Nacht-, Sonntagszuschläge, Fahrtkostenerstattung, Wettbewerbsverbot u. sw.);

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers/Stempel)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)



Quelle: Mustervertrag des DEHOGA Thüringen e.V.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Beendigung Arbeitsvertrag

Beendigung eines Arbeitsvertrages

1. Ablauf einer Befristung

§ 620 Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist.
- (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
KOMPETENZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Beendigung Arbeitsvertrag

Beendigung eines Arbeitsvertrages

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 Abfindung wird auf Leistungen nach SGB angerechnet.

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Beendigung Arbeitsvertrag

Beendigung eines Arbeitsvertrages

4. Tod/ Auflösung

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

5. Altersruhestand

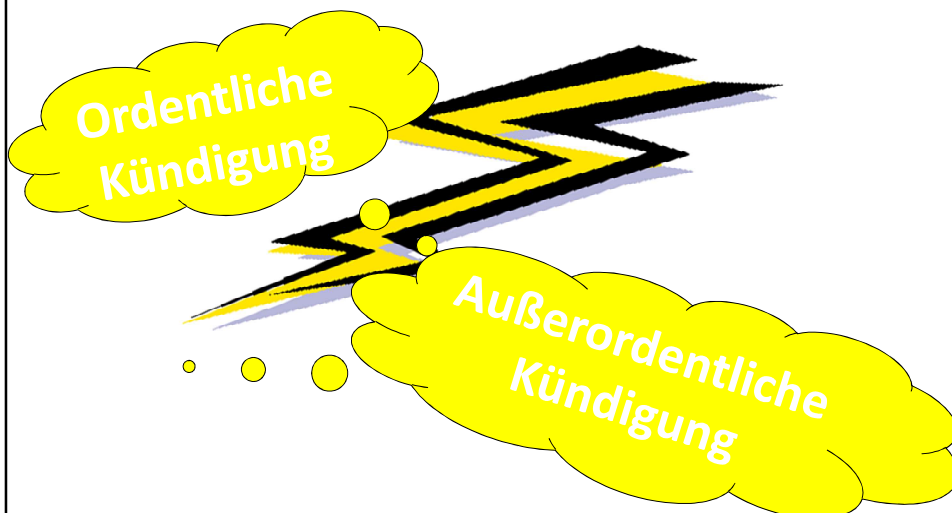
Mit Erreichen des Rentenalters endet ein Arbeitsvertrag nicht automatisch, sondern nur, wenn dies vertraglich (individual oder im Tarifvertrag – sofern dieser Wirkung entfaltet) vereinbart ist.

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



2. Individuelles Arbeitsrecht - Kündigung



2. Individuelles Arbeitsrecht – Ordentliche Kündigung

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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – Ordentliche Kündigung

§ 621 Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;
4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahrs;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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

2. Individuelles Arbeitsrecht – Ordentliche Kündigung

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.



 Bilderquelle: thueringen.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Ordentliche Kündigung

Name/Anschrift Arbeitnehmer

Ort, Datum

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte/r,

hiermit 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.



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

Sperrfrist für Arbeitslosengeld bei Kündigung

Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Geschäftsanweisung für die Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld nach § 159 SGB III geändert. Neben der betriebsbedingten Kündigung kann nun auch die drohende personenbedingte Kündigung den Abschluss eines Aufhebungsvertrages rechtfertigen. Außerdem ist die bisherige Untergrenze bei der Abfindungshöhe von mindestens 0,25 Bruttomonatsgehältern weggefallen.

Bei einem Aufhebungsvertrag bzw. einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers tritt eine Sperrzeit nach den neuen Regelungen also nicht ein, wenn:

- die Kündigung des Arbeitgebers mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene Gründe (weiter nicht verhaltensbezogene) gestützt wird
- das Beschäftigungsverhältnis nicht früher beendet wird als bei einer fristgerechten Arbeitgeberkündigung
- eine Abfindung von bis zu 0,5 Bruttomonatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird (dann keine Rechtmäßigkeitsprüfung durch die BA).

Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich bleibt weiterhin nicht sperrzeitrelevant (ohne vorausgegangenens versicherungswidriges/arbeitsvertragswidriges Verhalten).



DEHOGA
THÜRINGEN

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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 Arbeitnehmer

- 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: thuringen.de

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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 gegenseitig bestehen.

(...)
Ort, Datum

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



Quelle:

Muster des DEHOGA Thüringen e.V.



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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 (Betriebserberwerber) unterrichten.

Die Firma (Betriebserberwerber) 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



Quelle:

Muster des DEHOGA Thüringen e.V.

2. Individuelles Arbeitsrecht – Annahmeverzug

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.

Quelle: Gablers Wirtschaftslexikon



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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).

Quelle: Gablers Wirtschaftslexikon



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

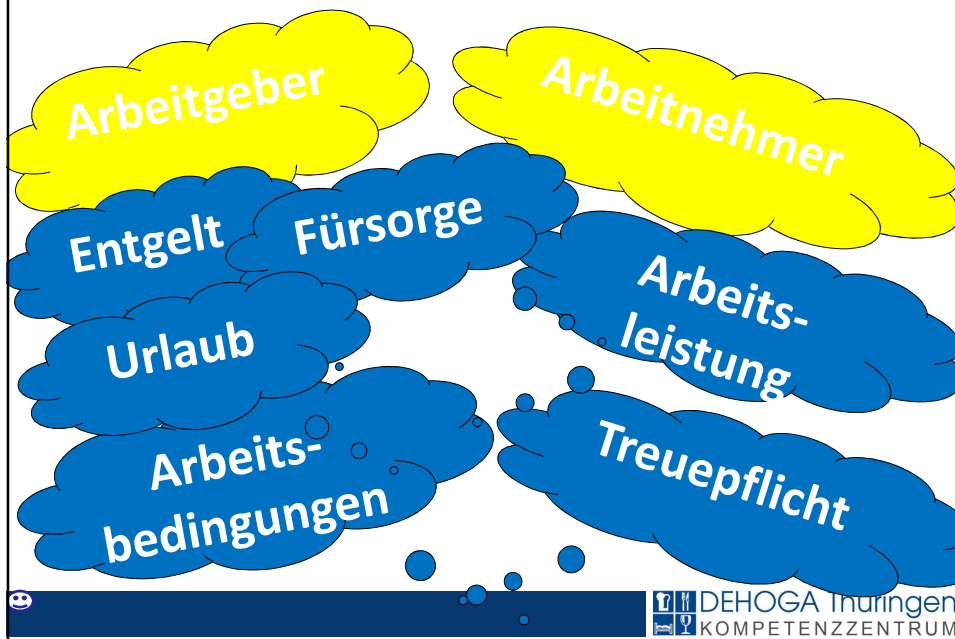


Quelle:

Gablers Wirtschaftslexikon

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Pflicht Arbeitsverhältnis

DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht –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.

2. Individuelles Arbeitsrecht –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.

2. Individuelles Arbeitsrecht –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



2. Individuelles Arbeitsrecht – Entgeltfortzahlung

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

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Entgeltzahlung an Feiertagen
- § 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 3a Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Spende von Organen oder Geweben
- § 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts
- § 4a Kürzung von Sondervergütungen
- § 5 Anzeige- und Nachweispflichten
- § 6 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 7 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers
- § 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation
- § 10 Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit
- § 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten
- § 12 Unabdingbarkeit
- § 13 Übergangsvorschrift



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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

2. Individuelles Arbeitsrecht – Urlaub

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)

- § 1 Urlaubsanspruch
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Dauer des Urlaubs
- § 4 Wartezeit
- § 5 Teilurlaub
- § 6 Ausschluss von Doppelansprüchen
- § 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs
- § 8 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
- § 9 Erkrankung während des Urlaubs
- § 10 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation
- § 11 Urlaubsentgelt
- § 12 Urlaub im Bereich der Heimarbeit
- § 13 Unabdingbarkeit
-



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Urlaub

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)

§ 5 Teilurlaub

- (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der 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 Kalenderjahres 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.



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.



 Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – Betriebsstörungen

§ 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.



2. Individuelles Arbeitsrecht – Pflichtverletzungen AN

Nicht- oder Schlechtleitung durch den Arbeitnehmer

§ 320 Einrede des nicht erfüllten Vertrags

- (1) Wer aus einem gegenseitigen Vertrag verpflichtet ist, kann die ihm obliegende Leistung bis zur Bewirkung der Gegenleistung verweigern, es sei denn, dass er vorzuleisten verpflichtet ist. Hat die Leistung an mehrere zu erfolgen, so kann dem einzelnen der ihm gebührende Teil bis zur Bewirkung der ganzen Gegenleistung verweigert werden. Die Vorschrift des § 273 Abs. 3 findet keine Anwendung.
- (2) Ist von der einen Seite teilweise geleistet worden, so kann die Gegenleistung insoweit nicht verweigert werden, als die Verweigerung nach den Umständen, insbesondere wegen verhältnismäßiger Geringfügigkeit des rückständigen Teils, gegen Treu und Glauben verstoßen würde.

Anspruch des Arbeitgebers auf Erfüllung oder Verweigerung der Lohnzahlung!

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – Pflichtverletzungen AN

Nicht- oder Schlechtleitung durch den Arbeitnehmer - Schadensersatzanspruch

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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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)

2. Individuelles Arbeitsrecht – Pflichtverletzungen AN

Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer

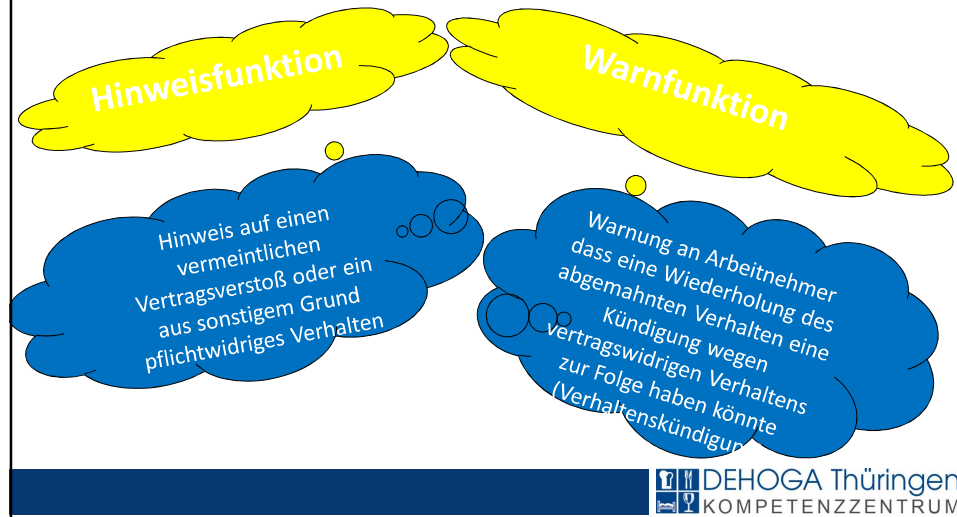
SGB VII § 105 Beschränkung der Haftung anderer im Betrieb tätiger Personen

- (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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.



2. Individuelles Arbeitsrecht – 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 Vertrauensbruchs ein weiteres Festhalten an der Vertragsbeziehung zu dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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 Vertrauensbruchs ein weiteres Festhalten an der Vertragsbeziehung zu dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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.



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

2. Individuelles Arbeitsrecht – 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



DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM



3. 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.



3. 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



Bilderquelle: dialogwirtschaft.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

3. 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.



Bilderquelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

3. 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

3. 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.



Bilderquelle: C.H. Beck und Fotalia.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

3. Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertragsrecht

Also:

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



Bilderquelle: Fotalia.de

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

3. Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertragsrecht

§ 4 Wirkung der Rechtsnormen

- (1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.
- (2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

....



Bilderquelle: C.H. Beck

 DEHOGA Thüringen
KOMPETENZZENTRUM

3. Kollektives Arbeitsrecht – Betrieblich Übung

Regelmäßige Wiederholung einer bestimmten Verhaltensweise durch den Arbeitgeber = konkludentes Vertragsergänzungsangebot

- Konkludente Annahme (§ 151 BGB)
- Bindungswirkung entsteht abhängig vom Einzelfall
- Entscheidend ist die Übung gegenüber der Gruppe

Vermeidung der Bindungswirkung

- Leistung unter Vorbehalt
- Doppelte Schriftformklausel
- Widerrufsvorbehalt - Widerruf muss nach billigem Ermessen ausgeübt werden
- Änderungskündigung
- Umkehrübung

