



WISO: Meine Rechte im Job

Franke, Birgit; Burgmer, Christoph
Campus Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

9783593404219

Copyright © 2008. Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Besuchen Sie uns im Internet: www.campus.de

|9| **Vorwort**

Über 35 Millionen Menschen sind in Deutschland abhängig beschäftigt. Was Sie tun müssen, erfahren Sie als Arbeitnehmer recht schnell – doch wie sieht es mit Ihren Rechten aus – kennen Sie die auch? Was ist beispielsweise mit Ihrem Anspruch auf Urlaubsgeld, eine Teilzeitstelle oder eine Nebenbeschäftigung? Dürfen Sie private E-Mails am Arbeitsplatz verschicken? Und was gilt, wenn Sie krankgeschrieben sind? Wichtige Fragen, die Sie als Arbeitnehmer beantworten können sollten.

Dieses Buch richtet sich an diejenigen, die im Job Bescheid wissen wollen. Nicht nur, um dem Chef sicher und selbstbewusst entgegenzutreten zu können – sondern auch, um zu wissen, was auf Sie zukommen kann. Von der Bewerbung über den Arbeitsplatz bis hin zur Kündigung: Dieses Buch soll Sie in allen beruflichen Phasen begleiten und Ihnen einen ersten guten Überblick über Ihre Rechte und Pflichten verschaffen. Bewusst wurde dabei auf komplizierte juristische Fachbegriffe und Paragraphen verzichtet und dagegen mit zahlreichen Tipps und Fallbeispielen gearbeitet.

Den Gang zum Anwalt beziehungsweise Fachanwalt für Arbeitsrecht können wir Ihnen auch mit diesem Buch häufig nicht ersparen, doch Sie werden das Geschehen verfolgen können. Es geht schließlich um Ihren Job und damit um Ihre Existenz.

Birgit Franke und Christoph Burgmer

|11|Teil I

Vor dem ersten Arbeitstag – was Sie jetzt schon wissen sollten

|13| **Stellenausschreibung und Bewerbung**

Es ist eine Binsenweisheit: Der erste Schritt in Ihren Job ist meist die Stellensuche – und das ist trotz der aktuellen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt kein leichtes Unterfangen. Doch bedenken Sie immer: Nicht nur Sie müssen sich richtig bewerben; auch die Arbeitgeber müssen ihre freien Stellen korrekt ausschreiben. Hier gibt es für beide Seiten einiges zu beachten.

Freie Stellen werden heute nicht nur in der Zeitung oder bei der Arbeitsagentur angeboten. Eine immer größere Bedeutung kommt seit einiger Zeit den Angeboten im Internet – auf Firmenwebseiten und Job-Plattformen – oder von privaten Arbeitsvermittlungen zu. Doch egal, wo der Arbeitgeber inseriert, einige Regeln muss er bei seiner Stellenausschreibung auf jeden Fall einhalten.

Gleiche Chancen für alle

Der Arbeitgeber darf den Bewerberkreis nicht unbegründet einschränken, etwa nicht nur Deutsche für eine Schreinertätigkeit suchen. Eine solche Anzeige verstieße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz: AGG). Das AGG verbietet jede Benachteiligung eines Bewerbers aufgrund seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Orientierung.

Auch wenn der Arbeitgeber beispielsweise der Meinung ist, dass eine Frau auf dem Bau nichts zu suchen hat, darf er seine Anzeige nicht auf männliche Maurer beschränken. Der Gesetzgeber verlangt vom Arbeitgeber eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, die sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Männer als auch an Frauen richtet. Ausnahme: Die ausgeschriebene ^[14]Tätigkeit kann nur von einem Mann oder einer Frau ausgeführt werden, zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber nach einem Model für Herrenbekleidung oder nach einem Model für Damenfrisuren sucht. Nicht ausreichend sind dagegen Anforderungen, die lediglich an die körperliche Leistungsfähigkeit anknüpfen. In einer Autowerkstatt können Frauen als Kfz-Mechanikerinnen genauso gut anpacken wie ihre männlichen Kollegen.

Hat der Arbeitgeber Sie bei seiner Stellenausschreibung diskriminiert, muss er möglicherweise Schadensersatz leisten – allerdings müssen Sie an dem Job ernsthaft interessiert gewesen sein. Ob Sie tatsächlich eingestellt worden wären oder nicht, spielt dagegen keine Rolle. Der Gesetzgeber hat Ihre Rechte komfortabel ausgestaltet: Wären Sie auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so beträgt der Schadensersatz maximal bis zu drei Monatsgehälter – ansonsten ist der Schadensersatz in der Höhe nicht beschränkt, das heißt, denkbar sind hier sogar Jahresgehälter. Sie können jedoch nur Schadensersatz, oder wie es im AGG heißt: eine Entschädigung verlangen. Eine Einstellung steht Ihnen nie zu.

Beispiel

In der Stellenanzeige wird ein Mitarbeiter für ein »junges dynamisches Team« gesucht; das Bruttogehalt beträgt 3 000 Euro im Monat. Er sollte daher nicht älter als 35 Jahre alt sein. Ein 63-jähriger Bewerber erhält auf seine telefonische Anfrage die Auskunft, er sei zu alt. Das

Anforderungsprofil der Stelle sieht aber keine besonderen Voraussetzungen vor, die ein bestimmtes Alter erforderlich machen. Hier kann der ältere Bewerber, auch wenn er bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht genommen worden wäre, einen Schadensersatz in Höhe von bis zu 9 000 Euro geltend machen. Hätte man ihn aber einstellen müssen, weil er am besten qualifiziert gewesen wäre, könnte er Schadensersatz sogar in Höhe der bis zum Renteneintritt fehlenden Bruttomonatsbezüge verlangen.

Achtung!

Sie müssen Ihren Anspruch auf Entschädigung innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend machen. Wenn sie die erste Frist eingehalten haben, läuft eine zweite Frist. Sie müssen dann innerhalb |15| von weiteren drei Monaten Ihren Anspruch durch eine Klage beim Arbeitsgericht sichern. Wenn Sie eine der beiden Fristen verpassen, sind Ihre Ansprüche verfallen, und Sie können sie später nicht mehr stellen.

Beispiel

Die Ablehnung der Bewerbung erfolgt am 5. Februar, dann müssen Sie Ihre Ansprüche bis zum Ablauf des 5. April schriftlich geltend machen, und die Klage muss bis zum Ablauf des 5. Juli beim Arbeitsgericht eingereicht werden.

Innerbetriebliche Ausschreibung

Ihr Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auf Anfrage alle offenen Stellen mitteilen. Wenn der Betriebsrat es verlangt, darf Ihr Chef auch nicht versäumen, die offenen Stellen innerhalb des Betriebs auszuschreiben. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich auf diese zu bewerben, und zwar auch noch nachträglich: Wenn der Arbeitgeber eine innerbetriebliche Ausschreibung unterlassen hat, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung eines externen Bewerbers verweigern. In Ausnahmefällen kann der Betriebsrat sogar mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass Sie bei Stellenbesetzungen gegenüber Externen bevorzugt werden. Sie sollten sich darauf aber nicht verlassen, denn normalerweise gilt dieses Vorgehen nicht.

Ausschreibung als Teilzeitstelle

Der Arbeitgeber muss jede Stelle, die er ausschreibt, auch als Teilzeitstelle anbieten, es sei denn, der Arbeitsplatz eignet sich dafür nicht. Wenn der Arbeitgeber die Stelle nicht auch als Teilzeitangebot ausschreibt, muss er aber nicht mit rechtlichen Konsequenzen rechnen. Sie sollten daher den Arbeitgeber nach einer Teilzeitmöglichkeit fragen, ihn aber nicht in die Enge treiben. Nehmen Sie Kontakt mit dem Betriebsrat auf, vielleicht kann er Sie unterstützen. Bewerben Sie sich zur Not erst auf die Vollzeitstelle, und versuchen Sie später, auf Teilzeit zu wechseln.

[16]Berücksichtigung von schwerbehinderten Menschen

Als Schwerbehinderter sind Sie besonders geschützt. Der Arbeitgeber muss immer prüfen, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Menschen auf keinen Fall wegen ihrer Behinderung benachteiligen; sie haben aber auch keinen Anspruch, bevorzugt zu werden.

WISO rät

Nehmen Sie frühzeitig Kontakt mit der Arbeitsagentur auf, damit man Sie bei Anfragen von Arbeitgebern berücksichtigen kann. Bewerben Sie sich auch auf Stellen, die auf den ersten Blick nicht für Schwerbehinderte geeignet erscheinen.

|17| **Das Vorstellungsgespräch**

Wenn Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, haben Sie die erste Bewerbungshürde genommen. Um nicht an der zweiten zu scheitern, ist eine gute Vorbereitung wichtig: Dazu gehört nicht nur, dass Sie sich im Vorfeld gründlich über Ihren angestrebten Arbeitsplatz informieren. Sie sollten auch Ihre Rechte und Pflichten kennen – und zwar schon im Vorstellungsgespräch.

Informieren Sie sich über den potenziellen neuen Arbeitgeber, machen Sie sich Gedanken über Ihre Gehaltsvorstellungen und Ihren Arbeitsplatz. Treten Sie sicher und souverän auf, und lassen Sie sich nicht von den Fragen des Chefs oder des Personalers überraschen. Für einen erfolgreichen Gesprächsverlauf ist es ganz wichtig, dass Sie wissen, was Sie dem Arbeitgeber preisgeben müssen und wann Sie schweigen dürfen.

Unzulässige Fragen

Selbstverständlich muss der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, sich weitreichend über Sie zu informieren. Schließlich will er bei einer Einstellung die richtige Entscheidung für sich und sein Unternehmen treffen. Allerdings darf der Arbeitgeber nicht jede beliebige Frage stellen, sondern muss ein berechtigtes Interesse an der Frage erkennen lassen, das heißt, Ihre Antwort hat für den Arbeitsplatz von Bedeutung zu sein.

Generell unzulässig, aber nicht unüblich, sind zum Beispiel Fragen nach:

- Familienverhältnissen
- Freizeitgestaltung
- Krankheitsanfälligkeit
- Schwangerschaft
- |18|abgeleistetem oder bevorstehendem Wehr- oder Ersatzdienst

Andere Fragen darf der Arbeitgeber nur im Einzelfall stellen, wenn es einen konkreten Grund dafür gibt:

- Gesundheitszustand
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- laufende Ermittlungsverfahren
- Lohn-/Gehaltspfändung
- Religions- oder Parteizugehörigkeit
- Schwerbehinderung
- Vermögensverhältnisse
- vorherige Vergütung
- Vorstrafen

Beispiele für eigentlich unzulässige Fragen, die im Einzelfall erlaubt sind: Ein kirchliches Krankenhaus darf nach der Religionszugehörigkeit fragen. Ein Bewachungsunternehmen darf sich nach laufenden Ermittlungsverfahren und nach Vorstrafen erkundigen. Erlaubt sind dagegen zum Beispiel Fragen nach:

- Aufenthaltsdauer und Aufenthaltserlaubnis bei Ausländern
- beruflichem Werdegang
- bevorstehenden Kuren, die in naher Zukunft zu einem längeren

Arbeitsausfall führen

- Zeugnissen

Als Bewerber sollten Sie bei den nicht immer unzulässigen Fragen überlegen, ob der Arbeitgeber in Ihrem Fall ein gesteigertes Interesse an der Beantwortung hat. Sollen Sie zum Beispiel als Kassierer eingestellt werden, ist eine Frage des Arbeitgebers nach Vorstrafen wegen Vermögensdelikten erlaubt.

Als Faustregel gilt: Je weniger die Frage mit dem angestrebten Arbeitsplatz zusammenhängt und stattdessen Ihre Person ausgeforscht werden soll, desto eher wird die Frage unzulässig sein. Hier steht Ihr Persönlichkeitsschutz über dem Interesse des Arbeitgebers.

Achtung!

Beantworten Sie eine zulässige Frage des Arbeitgebers nicht wahrheitsgemäß, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag anfechten. Das hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Der Arbeitgeber ^[19]braucht dabei weder eine Kündigungsfrist einzuhalten noch muss er den Betriebsrat vorher einschalten. Im schlimmsten Fall müssen Sie sogar zu viel gezahltes Gehalt an ihn zurückzahlen.

Zulässige Fragen müssen Sie immer wahrheitsgemäß beantworten. Stellt der Arbeitgeber aber im Vorstellungsgespräch eine unzulässige Frage, haben Sie als Bewerber das Recht zu schweigen.

Sie dürfen bei unzulässigen Fragen sogar die Unwahrheit sagen, da davon auszugehen ist, dass Ihre ehrliche Antwort auf eine unzulässige Frage die Wahrscheinlichkeit erhöht, nicht eingestellt zu werden. Weil Sie auch nicht besser dastehen, wenn Sie die Beantwortung einer solchen Frage verweigern, dürfen Sie auf unzulässige Fragen lügen. Sie haben ein Recht darauf.

Sie werden beispielsweise nach Ihrem beruflichen Werdegang gefragt. Hier dürfen Sie eine passende berufliche Tätigkeit für Zeiträume einsetzen, in denen Sie aus Gründen ausgefallen sind, die Sie dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen brauchen. Die erfundene Tätigkeit darf allerdings für die Einstellungsentscheidung keine Bedeutung haben. Ihr Arbeitgeber kann in diesem Fall den Arbeitsvertrag nicht aufgrund einer solchen falschen Aussage anfechten.

Beispiele

Sie waren sechs Jahre lang als Sachbearbeiter in einem Unternehmen tätig. Nach Ihrer Kündigung haben Sie sich über drei Monate stationär wegen Erschöpfungszuständen in einer psychosomatischen Klinik behandeln lassen. Fragt Ihr neuer Arbeitgeber nach diesem Zeitraum, müssen Sie ihm nicht die Wahrheit sagen. Sie können zum Beispiel einen längeren Auslandsaufenthalt vorschieben.

Sie sind schwanger. Beim Einstellungsgespräch befragt Sie der Personalleiter nach einer etwaigen Schwangerschaft. Hier können Sie die Unwahrheit sagen, ohne dass Sie Konsequenzen befürchten müssen.

Ihre Offenbarungspflicht

Freuen Sie sich nicht zu früh. Sie sitzen vielleicht beim Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgeber zusammen und sind heilfroh, dass er die eine oder andere [20]Frage nicht stellt. Eigentlich Ihr Glück, denn Sie haben keine generelle Offenbarungspflicht. Jedoch wird von Ihnen in einigen Fällen verlangt, dass Sie dem Arbeitgeber wichtige Informationen mitteilen. So etwa, wenn Sie als Bewerber erkennen, dass Sie wegen fehlender Qualifikationen oder Fähigkeiten für eine bestimmte Arbeit gänzlich ungeeignet sind oder wenn Sie aufgrund äußerer Umstände die Tätigkeit unmöglich ausführen können. Nach diesen Umständen darf der Arbeitgeber selbstverständlich auch fragen. Versäumt er dies, müssen Sie von sich aus, das heißt ungefragt, die erforderlichen Angaben machen.

Beispiele

Sie sind aufgrund einer demnächst anzutretenden Haftstrafe am Dienstantritt gehindert. Das müssen Sie Ihrem neuen Arbeitgeber unabhängig vom Haftgrund mitteilen.

Sie besitzen nicht den für Gefahrguttransport erforderlichen Führerschein.

Sie leiden an einer Hepatitis C und möchten sich in einer Krankenhauskantine für die Stelle als Koch bewerben.

Achtung!

Kommen Sie Ihrer Offenbarungspflicht nicht nach, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag anfechten, ohne die Kündigungsfrist einhalten zu müssen. Eine Offenbarungspflicht kommt jedoch nie in Betracht, wenn eine entsprechende Frage des Arbeitgebers unzulässig wäre.

Anderweitige Informationsquellen

Das Bewerbungsgespräch ist nur eine Möglichkeit des Arbeitgebers, sich von Ihnen als Bewerber ein Bild zu machen. Denkbare andere Quellen sind beispielsweise ein Gespräch mit dem vorherigen Arbeitgeber, die Suche nach Informationen in den digitalen Medien, eine Sicherheitsüberprüfung oder aber diverse Tests.

|21|Vorheriger Arbeitgeber

Die Frage, ob sich ein neuer Arbeitgeber bei dem vorherigen nach Ihnen erkundigen darf, ist mit einem klaren »Ja« zu beantworten. Allerdings ist das Fragerecht des neuen Arbeitgebers hier denselben Beschränkungen unterworfen wie im Vorstellungsgespräch. Es gilt also wieder die Regel: Was dem Arbeitgeber nicht erlaubt ist zu erfragen, darf er auch nicht auf anderem Wege in Erfahrung bringen.

Sie können dem neuen Arbeitgeber auch generell untersagen, Informationen über Sie bei Ihrem alten Arbeitgeber einzuholen. Überlegen Sie sich diese Möglichkeit aber gut. Die Verweigerung lässt immer den Verdacht entstehen, Sie hätten etwas zu verbergen. Daher sollten Sie sich sicher sein, dass eine Auskunft des ehemaligen Arbeitgebers für Ihre Bewerbung nachteilig wäre. Grundsätzlich sollte es auch in Ihrem Interesse liegen, dass der ehemalige Arbeitgeber dem neuen zulässige, wahrheitsgemäße und vor allem wohlwollende Auskünfte erteilt. Können Sie Ihren alten Arbeitgeber nicht gut einschätzen oder hatten Sie kein gutes Verhältnis zu ihm, sollten Sie dagegen vorsichtig sein, denn Sie haben kaum Chancen, eine üble Nachrede seitens Ihres alten Arbeitgebers zu beweisen.

Digitale Medien

In der heutigen Zeit hinterlässt ein großer Teil der Bevölkerung seine Spuren in der digitalen Medienwelt: durch Surfen und Chatten im Netz, die Teilnahme an Online-Auktionen und die Mitgliedschaft in Online-Clubs oder in großen Netzwerken. Vielleicht haben Sie sich auch schon Ihre eigene Homepage gebaut oder persönliche Fotos ins Internet gestellt. Das kann für Sie heikel werden, wenn Sie sich bewerben und der Arbeitgeber Ihre persönlichen Interessen und Vorlieben nicht teilt.

Hier lautet die entscheidende Frage: »Darf ein Arbeitgeber sich über das Internet Informationen verschaffen, die Sie ihm sonst nicht preisgeben

müssen?« Die Antwort: Ja, er darf. Denn wer seine Person und seine persönlichen Daten der Öffentlichkeit zugänglich macht, kann sich später nicht darauf berufen, dass der Arbeitgeber diese Informationsquellen nicht nutzen dürfe. Der Arbeitgeber muss Ihnen die von ihm gefundenen Informationen auch bei einem persönlichen Gespräch nicht mitteilen – abgesehen davon, dass Sie ihm seine Internetrecherchen ohnehin nicht beweisen könnten.

Seien Sie sich sicher: Häufig finden Arbeitgeber etwas über Sie im Netz. Internetsuchmaschinen helfen, persönliche Webseiten aufzuspüren. Und [22]Online-Netzwerke wie Xing, StudiVZ oder MySpace zeigen, wann Sie sich wo aufhalten. Daneben bieten auch Profi-Sucher Ihre Dienste an und Arbeitgeber scheuen sich nicht davor, diese zu beauftragen.

WISO rät

Befinden Sie sich auf der Suche nach einem neuen Job, sollten Sie persönliche Informationen, die Ihnen schaden könnten, im Internet löschen. Meist verschwinden aber nicht alle Daten. Sind Sie sich unsicher, ob Sie alles gelöscht haben, können Sie einen professionellen Suchdienst einschalten.

Gut zu wissen: Sie können sich vor neugierigen Internetspähern schützen. Denn es gibt Anbieter im Netz, die erst eine Bestätigung von Ihnen verlangen, bevor andere Personen Ihre Daten sehen können. Achten Sie darauf, wenn Sie Persönliches online stellen.

Sicherheitsüberprüfung und Testverfahren

Die Angst vor terroristischen Übergriffen ist in Deutschland gestiegen. Daher ist es nicht verwunderlich, dass heute in vielen Branchen vor jeder Einstellung eine Sicherheitsüberprüfung durchgeführt wird. Das war in der Vergangenheit nur in den sicherheitsrelevanten Bereichen, wie zum Beispiel der Kernenergie, erlaubt. Heute werden auch zunehmend Bewerber in anderen Branchen durchleuchtet. Dazu zählen besonders die lebens- und verteidigungswichtigen Einrichtungen wie Energieversorgung und Telekommunikation. Mitarbeiter, die in diesen Einrichtungen mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten betraut sind, werden durch den Verfassungsschutz überprüft. Die Regeln sind im SÜG (Sicherheitsüberprüfungsgesetz) definiert. Wehren können Sie sich

dagegen kaum. Es würde auch ein schlechtes Licht auf Sie werfen, erst recht, wenn Sie später wegen der einen oder anderen Sache auffallen.

Psychologische Tests, grafologische Gutachten, Auswahlverfahren und Einstellungsuntersuchungen sind dagegen nur zulässig, wenn Sie einwilligen. Wichtig: Bei all diesen Verfahren dürfen nur arbeitsplatzbezogene Daten erhoben werden. Dabei gelten dieselben Regeln wie beim Fragerecht im Vorstellungsgespräch. Religions- und Parteizugehörigkeit, Schwangerschaft oder Vermögensverhältnisse sind zum Beispiel auch hier Tabuthemen.

|23|Nichts anderes gilt für die heute sehr beliebten Assessment-Center, bei denen die Bewerber getestet und bewertet werden.

Soll bei Ihnen eine Genomanalyse durchgeführt werden, dürfen Sie diese verweigern. Hier werden Faktoren wie gesundheitliche Risiken oder die physische und psychische Belastbarkeit ermittelt. Diese Art der Analyse ist niemals zulässig.

Drogenscreenings sind hingegen nicht immer unzulässig. Es kommt darauf an, ob eine Abhängigkeit entscheidende Auswirkungen auf Ihre Tätigkeit oder Ihr Verhalten am Arbeitsplatz hätte.

Wer übernimmt die Kosten?

Wenn Sie vom Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, können Sie von ihm verlangen, dass er die dadurch entstehenden Kosten übernimmt. Dazu gehören vor allem die Kosten für die Anreise sowie für die Unterbringung und Verpflegung.

Allerdings sollten Sie immer darauf achten, die Ausgaben nicht grundlos in die Höhe zu treiben. Bei der Anreise mit dem Auto zum Beispiel ist der Weg zu wählen, der kilometermäßig am günstigsten ist. Diese Strecke können Sie dann mit der steuerrechtlich anerkannten Kilometerpauschale in Rechnung stellen. Beachten Sie, dass hierunter nicht die Kosten für die Bewerbung fallen. Sie können also Bewerbungsunterlagen und Fotos, Kopien oder die Gebühren für ein polizeiliches Führungszeugnis nicht dem Arbeitgeber in Rechnung stellen.

Achtung!

Der Arbeitgeber kann die Erstattung solcher Kosten ausschließen. Das muss er Ihnen aber vorher unmissverständlich und ausdrücklich mündlich oder schriftlich mitgeteilt haben.

|24| **Worauf Sie sonst noch achten sollten**

Während der Vorbereitung von Bewerbung und Vorstellungsgespräch wird manchen Einzelheiten oft nicht genug Beachtung geschenkt. Diese vermeintlichen Kleinigkeiten können aber wichtig sein, um einen guten Eindruck zu hinterlassen – bei Ihrem neuen, aber auch bei Ihrem alten Arbeitgeber.

Die Bewerbungsunterlagen

Es ist sinnvoll, dass Sie Ihre eingesandten Bewerbungsmappen von den Firmen auch wieder zurückbekommen, wenn Sie am Ende doch nicht eingestellt werden. Erhalten Sie nämlich Ihre Unterlagen zurück, sparen Sie bares Geld, da der Großteil der Papiere bei ordentlichem Zustand für eine erneute Bewerbung wiederverwendet werden kann. Doch nicht immer ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihre Unterlagen von sich aus zurückzuschicken. Es hängt davon ab, ob Sie dem Arbeitgeber Ihre Unterlagen unaufgefordert oder aufgrund einer Stellenausschreibung übersandt haben.

Hat der Arbeitgeber Sie zu der Bewerbungsmappe aufgefordert, können Sie nach gescheiterten Verhandlungen verlangen, dass Ihre Unterlagen zurückgesendet werden. Anders sieht es aus, wenn Sie sich unaufgefordert beworben haben. In diesem Fall besteht nur ein Recht auf Rückübersendung, wenn Sie einen frankierten Rückumschlag beigelegt haben. Ansonsten gilt, dass der Arbeitgeber die Unterlagen nur sorgfältig aufbewahren muss.

Sie können vom Arbeitgeber verlangen, dass er ausgefüllte Fragebögen oder sonstige Persönlichkeitsgutachten über Sie vernichtet. Dazu ist er bei ausdrücklicher Mitteilung verpflichtet.

|25| **WISO rät**

Sollten die Bewerbungsunterlagen beschädigt oder geknickt von den Firmen zurückkommen oder sonstige Gebrauchsspuren aufweisen, verwenden Sie diese nicht noch einmal. Personalabteilungen achten auf so etwas, und die Chancen auf die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch sinken erheblich.

Stellensuche nur in der Freizeit

Problematisch wird es, wenn Sie noch vollzeitbeschäftigt sind, sich aber um eine neue Stelle bewerben, da Bewerbungsgespräche meistens in die reguläre Arbeitszeit fallen. Hier stellt sich die Frage, ob Sie in einem solchen Fall einen Anspruch auf Freistellung haben oder ob Sie Urlaub nehmen müssen. Die klare Antwort: Wer dauerhaft beschäftigt ist und bereits eine Kündigung erhalten hat, kann immer verlangen, zum Zwecke von Vorstellungsgesprächen, Eignungstests oder Besuchen bei der Arbeitsagentur freigestellt zu werden. Allerdings müssen Sie die Freistellung beim Arbeitgeber rechtzeitig ankündigen. Sie dürfen auf keinen Fall einfach der Arbeit fernbleiben, sonst riskieren Sie eine fristlose Kündigung. Stehen Sie aber noch in einem festen Arbeitsverhältnis, müssen Sie sich grundsätzlich für ein Bewerbungsgespräch Urlaub nehmen. Egal, ob der Chef von der Bewerbung etwas weiß oder nicht.

Gegenseitige Rücksichtnahme

Schon vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages haben Sie und Ihr Arbeitgeber die Pflicht, auf die Belange des jeweils anderen Rücksicht zu nehmen. Wer sich nicht daran hält, macht sich eventuell schadensersatzpflichtig. Wenn Sie zum Beispiel Ihre alte Stelle kündigen, weil Ihnen eine Einstellung bei einer anderen Firma zugesagt wurde und der neue Arbeitgeber dann die Verhandlungen grundlos abbricht, können Sie von diesem Schadensersatz verlangen. Die Höhe wird sich nach dem Monatsverdienst richten, den Sie bis zur nächsten Kündigungsmöglichkeit bekommen hätten.

|26| **WISO rät**

Kündigen Sie erst dann bei Ihrem alten Arbeitgeber, wenn Sie den neuen schriftlichen Arbeitsvertrag vorliegen haben. In diesem sollte eine Klausel enthalten sein, die es dem neuen Arbeitgeber verbietet, Ihnen vor Antritt der Stelle zu kündigen.

Umgekehrt steht aber auch dem Arbeitgeber ein Schadensersatzanspruch gegen Sie zu, wenn Sie sich für einen anderen Arbeitgeber entscheiden, nachdem Sie bereits die Stelle zugesagt haben – allerdings dürfte es dem Arbeitgeber in den meisten Fällen schwerfallen, einen tatsächlichen

Schadenseintritt zu belegen.

WISO rät

Verlangt der Arbeitgeber Schadensersatz, weil Sie sich für einen anderen Job entschieden haben, sollten Sie diese Forderung stets zurückweisen. Unterschreiben Sie keinen Arbeitsvertrag, in dem Sie sich zu einem pauschalen Schadensersatz verpflichten, wenn Sie die Stelle nicht antreten.

|27| **Wenn der Headhunter anruft**

Wenn Sie als Führungskraft arbeiten oder über spezielle Fachkenntnisse verfügen, ist es in vielen Branchen üblich, durch professionelle sogenannte Headhunter abgeworben zu werden. Sie werden dabei gezielt kontaktiert, da Sie eine offene Stelle in einem anderen Unternehmen perfekt besetzen würden.

Der Headhunter ist ein privater Personalvermittler. Er akquiriert gewerbsmäßig offene Stellenangebote, fertigt ein Besetzungsprofil an, gleicht dieses mit vorhandenen Bewerbern ab und versucht, Anbieter und Nachfrager zusammenzubringen. Sein Ziel ist es, dass Sie und der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Er bekommt seine Provision meist vom Arbeitgeber, jedoch können auch Sie einen Headhunter beauftragen.

Werden Sie von einem Headhunter angerufen, dürfen Sie nichts überstürzen. Die Abwerbung kann zu Problemen führen. Es besteht zum Beispiel oft Unsicherheit darüber, ab wann Sie als abgeworbener Mitarbeiter die neue Stelle antreten können und wie sicher sie für Sie ist. Darüber hinaus sind auch Headhunter an das Gesetz gebunden und dürfen bei ihrer Auswahl kein diskriminierendes Verhalten an den Tag legen.

Kündigungsfristen

Bei einem Arbeitsplatzwechsel gelten immer die regulären Kündigungsfristen; auch wenn Sie von einem Headhunter abgeworben werden. Die Fristen ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, aus den gesetzlichen Vorschriften oder aber aus einem Tarifvertrag. Halten Sie sich nicht daran, kann Ihrem alten Arbeitgeber ein Schadensersatzanspruch zustehen.

|28| **Achtung!**

Wenn Sie vorzeitig den Arbeitsplatz verlassen, kann Ihnen Ihr alter Arbeitgeber fristlos kündigen, und zwar ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Er wird sofort die Gehaltszahlungen stoppen und kann daneben versuchen, gerichtlich gegen Ihren Jobwechsel vorzugehen. Sie dürfen dann die neue Stelle nicht antreten, wenn Sie zu einem Konkurrenten wechseln.

WISO rät

Informieren Sie sich daher frühzeitig bei Ihrer Firma, wann Sie eine neue Stelle antreten können, ohne die Kündigungsfristen zu übergehen. Versprechen Sie dem neuen Arbeitgeber kein Antrittsdatum, das Sie nicht einhalten können. Sie sollten in den neuen Arbeitsvertrag aufnehmen lassen, dass Sie auch bereit sind, früher die neue Stelle anzutreten, wenn der alte Arbeitgeber zustimmt.

Sonderkündigungsschutz

Es gibt im Falle einer Abwerbung keinen besonderen Kündigungsschutz für Sie. Auch wenn Sie Ihre gute und sichere Stelle zugunsten einer neuen kündigen: Der reguläre Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz greift immer erst nach sechs Monaten. Das heißt, Sie könnten aus betriebsbedingten Gründen Ihren neuen Job schnell wieder los sein. Nutzen Sie hier die Vertragsfreiheit. Sie haben die Möglichkeit, bereits mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes zu vereinbaren.

WISO rät

Wollen Sie Ihren alten Job wechseln, nachdem ein Headhunter Sie abgeworben hat, achten Sie auf die sofortige Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes. Das sollten Sie im Arbeitsvertrag vereinbaren. So schützen Sie sich vor bösen Überraschungen, wenn es mit dem neuen Job nicht klappt.

|29| **Der Arbeitsvertrag**

Haben Sie den Arbeitgeber in der Bewerbungsphase überzeugt, folgt in einem zweiten Schritt die Einstellung. Dafür wird zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag geschlossen. Dieser Arbeitsvertrag dient der Festlegung der Rechte, aber auch der Pflichten der beiden Vertragspartner und begründet damit das Arbeitsverhältnis: Sie sind nicht mehr Bewerber, sondern jetzt Arbeitnehmer.

In der Praxis gibt es keinen Standardarbeitsvertrag, denn jeder Arbeitsvertrag muss individuell auf die zu besetzende Stelle ausgerichtet sein. Daher sind Arbeitsverträge so unterschiedlich wie die Berufe, die es auf dem Arbeitsmarkt gibt. Ein Arbeitsvertrag kann sogar unter einer ganz anderen Bezeichnung geschlossen werden, beispielsweise Anstellungsvertrag, Dienstvertrag, Vertrag, Beschäftigungsvertrag. Grundsätzlich sollte der Vertrag immer ein unbefristetes, ganztägiges Beschäftigungsverhältnis bieten und Ihnen damit bis zu Ihrem Renteneintritt ein Einkommen sichern. Verschiedene Musterarbeitsverträge finden Sie auf den Seiten 210 bis 213.

Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag muss keine bestimmte Form haben, um wirksam zu sein, mit anderen Worten: Sie müssen den Vertrag nicht schriftlich schließen. Wird der Arbeitsvertrag jedoch nur mündlich geschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb eines Monats nach dem Gespräch die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich und unterschrieben festzuhalten und Ihnen zukommen zu lassen. Diese Niederschrift müssen Sie zwar nicht unterzeichnen, Ihr Arbeitgeber lässt sich aber normalerweise von Ihnen den Empfang quittieren; das darf er auch verlangen. Achten Sie aber darauf, dass Sie darüber hinaus nicht weitere Bestätigungen oder Erklärungen unterschreiben, etwa »gelesen und einverstanden«. In diesem Fall akzeptieren Sie die Bedingungen – auch wenn Sie sie tatsächlich gar nicht gelesen haben. Daher sollten Sie alles, was Ihr Chef Ihnen zum Gegenzeichnen vorlegt, immer erst sorgfältig lesen und prüfen.

Ihr Arbeitgeber muss, so steht es im sogenannten Nachweisgesetz, den Vertragsschluss und den Vertragsinhalt nachweisen können. Diese Regelung dient in erster Linie der Rechtssicherheit beider Vertragspartner. Sie sollen wissen, auf was Sie sich geeinigt haben. Schließlich kann erst nach Jahren ein Streit zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber eintreten. In dem Schreiben soll festgehalten werden, was Sie voneinander erwarten können, um später viel leichter feststellen zu können, wer im Recht ist. Zum wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages verlangt das Nachweisgesetz

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer
- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Höhe und Zusammensetzung des Gehaltes
- Kündigungsfristen
- Rentenversicherungshinweise
- Beschreibung der Tätigkeit
- Geltung von Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen
- Urlaub

Auch wenn sich Ihr Arbeitgeber weigert, einen schriftlichen Nachweis des Vertrages zu erbringen, ist der mündlich geschlossene Arbeitsvertrag gültig. Weicht der Inhalt des Nachweises von dem ab, was Sie mit Ihrem Arbeitgeber besprochen haben, sollten Sie sich sofort bei ihm melden und das richtigstellen – und zwar schriftlich. Drängen Sie darauf, dass der Nachweis geändert wird. Sie haben notfalls auch die Möglichkeit, den Nachweis beim Arbeitsgericht einzuklagen. Einen Musternachweis finden Sie auf Seite 216.

WISO rät

Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber wichtige vertragliche Regelungen besprochen, sollten Sie von sich aus den Inhalt des Gesprächs kurz schriftlich zusammenfassen und die Niederschrift von Ihrem Arbeitgeber bestätigen lassen.

[31] Gleiches Recht für alle

Wie bei der Bewerbung gilt auch bei der Einstellung: Der Arbeitgeber darf niemanden aufgrund seines Geschlechts, einer Behinderung, der Herkunft, der Rasse, der Religion oder einer festgelegten Frauen- oder Männerquote diskriminieren. Allerdings obliegt die Entscheidung, wer eingestellt wird, ausschließlich dem Arbeitgeber. Sie können daher als abgewiesener Bewerber nie die Einstellung verlangen. Ihnen kann aber ein Schadensersatzanspruch zustehen, wenn der Arbeitgeber eine diskriminierende Auswahl getroffen hat.

Es wird Ihnen allerdings hier schwerfallen, dem Arbeitgeber eine Diskriminierung nachzuweisen. Denn kein Arbeitgeber wird so unvorsichtig sein, dass er diskriminierende Gründe für Ihre Nichteinstellung anführt, und Sie werden auch kaum eine Chance haben, den bevorzugt behandelten Bewerber zu Beweis Zwecken zu finden.

Der unwirksame Arbeitsvertrag

Nicht immer ist ein geschlossener Arbeitsvertrag auch gültig. Gerade der Arbeitgeber kann hier durch seine Unwissenheit oder durch eine Unaufmerksamkeit viel falsch machen. Keinesfalls darf sich einer der nachfolgenden Fehler einschleichen, sonst kann der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam sein.

- auffälliges Missverhältnis zum allgemeinen Lohnniveau
- fehlende erforderliche Vollmacht beim Vertragsschluss
- Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot
- Verstoß gegen die guten Sitten im Sinne des Gesetzes
- Vertrag mit Minderjährigen ohne Zustimmung der Eltern

Achtung!

Ist nur eine einzelne Bestimmung in dem Vertrag unwirksam, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass nur diese korrigiert wird. Der Rest des Vertrages bleibt bestehen.

Beispiel

Ihr Arbeitsvertrag sieht ein Gehalt vor, dass mehr als 50 Prozent unter dem tarifvertraglichen Mindestlohn liegt. Diese Regelung ist unwirksam^[32]. Sie können mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass nur die Lohnregelung zu Ihren Gunsten geändert wird.

Gerichtliche Kontrolle des Vertrages

Ob der Arbeitsvertrag den gesetzlichen Vorschriften entspricht oder nicht, werden Sie nicht beurteilen können. Es muss Ihnen aber, als dem schwächeren Verhandlungspartner, ein Kontrollrecht zustehen, sodass Sie den Vertrag überprüfen lassen können. Kommt es zum Streit über bestimmte Vertragsteile oder über vertragliche Rechte und Pflichten, besteht für Sie die Möglichkeit, Ihren Vertrag beim Arbeitsgericht kontrollieren zu lassen. Dabei legen die Richter fest, wie die umstrittenen Punkte des Vertrages zu verstehen sind und bestimmen deren Inhalt.

Als Arbeitnehmer müssen Sie im arbeitsgerichtlichen Verfahren Ihre eigenen Kosten selbst tragen, zum Beispiel das Honorar für den Anwalt – und zwar auch dann, wenn Ihnen das Gericht später Recht gibt. Der Abschluss einer Rechtsschutzversicherung kann sich für solche Fälle lohnen. Sind Sie aber aus finanziellen Gründen nicht in der Lage, die Kosten eines gerichtlichen Verfahrens zu tragen, können Sie beim Arbeitsgericht staatliche Prozesskostenhilfe beantragen.

Sie sollten beachten, dass die gerichtliche Kontrolle ausgeschlossen ist, wenn beim Vertragsschluss alle Punkte einzeln verhandelt wurden. In der

Regel wird aber heute ein Formulararbeitsvertrag mit den notwendigen Informationen ausgefüllt.

WISO rät

Nutzen Sie die gerichtliche Kontrolle als letztes Mittel. Zunächst sollten Sie immer versuchen, die Probleme mit Ihrem Arbeitgeber außergerichtlich zu klären. Oft genug handelt es sich bei Streitigkeiten über den Arbeitsvertrag um Missverständnisse. Auch wenn das nicht der Fall ist, haben Sie im Gespräch mit Ihrem Chef immer die Chance, einen Kompromiss zu erzielen. Sie können auch den Betriebsrat um Mithilfe bitten.

Haben Sie Ihren neuen Job schon aufgenommen und stellt sich jetzt erst heraus, dass Ihr Arbeitsvertrag fehlerhaft und damit nichtig ist, wird Ihre bereits erbrachte Arbeitsleistung so behandelt, als hätte ein gültiger Vertrag ^[33]bestanden. Somit bleiben insbesondere Ihre Gehaltsansprüche bestehen.

Gesetzliche Vorschriften

Jeder Arbeitsvertrag muss nicht nur inhaltlich korrekt sein, sondern auch gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Verstößt der Arbeitsvertrag dagegen oder fehlen Angaben zu gesetzlichen Regelungen, hat das weitreichende Folgen.

Der Gesetzgeber hat zu Ihrem Schutz als Arbeitnehmer eine ganze Reihe von Regelungen gesetzlich normiert, die in jedem Fall gelten. Enthält Ihr Arbeitsvertrag zum Beispiel keine Angaben zu Kündigungsfristen oder Urlaubsregelungen, gelten für Sie die gesetzlichen Kündigungsfristen, und Sie können den gesetzlichen Mindesturlaub verlangen.

In den meisten Arbeitsverträgen sind bis zu sechs Wochen Urlaub Standard. Weist Ihr Vertrag keine explizite Regelung auf, gilt das Bundesurlaubsgesetz, das einen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen vorsieht. Unter Werktagen versteht der Gesetzgeber die Tage Montag bis Samstag, das heißt, eine Arbeitswoche hat sechs Tage. Arbeiten Sie an fünf Tagen in der Woche, können Sie 20 Arbeitstage und damit vier Wochen Urlaub verlangen.

WISO rät

Achten Sie daher stets darauf, was Ihr Arbeitsvertrag enthält, aber auch, was er nicht enthält. Denn nur so können Sie im Falle eines Vertragsfehlers Ihre Rechte geltend machen. Lassen Sie, wenn Sie unsicher sind, den Vertrag von einem Anwalt, eventuell von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen.

Tarifvertrag und betriebliche Regelungen

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages sind häufig auch branchenbedingte Tarifverträge und betriebliche Regelungen zu beachten.

[34] Tarifverträge

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Für Sie als Arbeitnehmer haben solche Vereinbarungen den Vorteil, dass Sie nicht als Einzelperson Rechte durchsetzen müssen, sondern dass eine Vereinigung der Arbeitnehmer diese Aufgabe für Sie übernimmt. Hier stehen sich also, anders als beim Arbeitsvertrag, annähernd gleich starke Parteien gegenüber.

Gewerkschaften haben mit der Möglichkeit eines Streiks ein nicht zu unterschätzendes Druckmittel gegen den Arbeitgeber.

Gewerkschaften können fast jeden Bereich des Arbeitslebens mithilfe eines Tarifvertrages regeln. Zwar wird nicht immer automatisch auch Ihr Arbeitsverhältnis davon erfasst, doch sind Tarifverträge in einigen Branchen so weit verbreitet, dass nahezu jeder Arbeitnehmer darunterfällt. In Tarifverträgen werden zum Beispiel geregelt:

- Arbeitszeiten
- Lohnfragen
- Urlaubsbestimmungen

Achtung!

Die Regelungen des Tarifvertrages sind bindend. Das heißt, sie gelten auch für Ihren Arbeitsvertrag, ohne dass dieser geändert werden muss. Ist zum Beispiel ein Stundenlohn von 11,50 Euro im Arbeitsvertrag festgeschrieben, und im Tarifvertrag wird ein Mindeststundenlohn von 12 Euro vereinbart, gilt mit Abschluss des Tarifvertrages der tarifvertragliche Lohn. Der Tariflohn tritt an die Stelle des ursprünglichen Stundenlohnes. Keine Auswirkungen hat der Tarifvertrag allerdings im Falle einer übertariflichen Bezahlung. Haben Sie bisher 12,50 Euro pro Stunde verdient, wird Ihr Lohn nicht aufgrund des Tarifvertrages auf 12 Euro herabgesetzt.

Wann gilt der Tarifvertrag für den Arbeitnehmer?

Zunächst muss der Tarifvertrag zu Ihrem Arbeitsverhältnis passen. Hierfür müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein:

- Betrieblicher Geltungsbereich: Es gilt nur der Tarifvertrag, in dessen Branche der Betrieb tätig ist.
- [35]Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich: Der Tarifvertrag gilt nicht für alle im Betrieb angestellten Personen, sondern nur für die »normalen« Angestellten. Leitende Angestellte fallen zum Beispiel aus dem Tarifvertrag heraus.
- Räumlicher Geltungsbereich: Es gilt nur der Tarifvertrag für den Ort, an dem der Betrieb sich befindet.
- Zeitlicher Geltungsbereich: Es gelten keine veralteten Fassungen von Tarifverträgen

Des Weiteren muss der Tarifvertrag Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden. Das ist nur dann der Fall, wenn entweder

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber tarifgebunden sind. Das bedeutet, der Arbeitnehmer muss Gewerkschaftsmitglied und der Arbeitgeber muss Mitglied im Arbeitgeberverband sein;
- der Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag ausdrücklich oder zumindest offensichtlich Bezug nimmt und dessen Bestimmungen für anwendbar erklärt;
- ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag, also einer, der für alle Arbeitsverträge einer Branche Anwendung findet, geschlossen wurde.

WISO rät

Es wird für Sie relativ schwierig sein, all die zuvor genannten Kriterien selbst zu überprüfen, nur um herauszufinden, ob ein Tarifvertrag für Sie als Arbeitnehmer gültig ist. Ihr Arbeitgeber sollte Sie vor Arbeitsantritt über die bestehenden Tarifverträge aufgeklärt haben, schließlich muss er diese im Betrieb beachten. Tut er das nicht, fragen Sie am besten den Betriebsrat oder Ihre Kollegen oder kontaktieren Sie selbst die zuständige Gewerkschaft.

Die Texte der verschiedenen Tarifverträge sind in der Regel auch im Internet frei erhältlich. Finden Sie einen Text nicht, können Sie bei den

Arbeitsgerichten Einsicht nehmen. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie daneben die Möglichkeit, bei der Gewerkschaft einen Abdruck anzufordern.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, die betriebliche Abläufe regeln und die Arbeitsbedingungen [36]im Betrieb bestimmen. Betriebsvereinbarungen wirken ebenso wie Tarifverträge unmittelbar und zwingend – also wie ein Gesetz – auf das Arbeitsverhältnis ein. Das bedeutet, dass alles, was eine Betriebsvereinbarung vorsieht, nicht durch Ihren Arbeitsvertrag unterlaufen werden kann. Betriebsvereinbarungen können Bestimmungen über den Inhalt, Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen enthalten. Genau wie der Tarifvertrag widerruft eine Betriebsvereinbarung aber nur solche Punkte eines Arbeitsvertrages, die für Sie ungünstiger sind. Ist also Ihr Arbeitsvertrag in einem Punkt für Sie günstiger als die Betriebsvereinbarung, müssen Sie sich um den Fortbestand dieser vertraglichen Regelung keine Sorgen machen.

WISO rät

Fragen Sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Ihren Betriebsrat, welche Betriebsvereinbarungen im Betrieb gelten. Lassen Sie sich die wichtigen Regelungen erläutern und im Zweifel eine Kopie geben.

Überschneidungen und Fehlen von Regelungen

Unter Umständen können sich Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen überschneiden. Dann stellt sich die Frage, welche Regelung für Sie gilt. Hier gibt es eine einfache Faustformel: Es wird stets die Regelung genutzt, die für Sie objektiv günstiger ist.

Hat Ihr Arbeitsvertrag einen bestimmten Punkt nicht geklärt, werden die betrieblichen Regelungen oder der Tarifvertrag ohne weiteres angewendet. Wurde beispielsweise der Urlaub im Arbeitsvertrag nicht geregelt, gelten für Sie grundsätzlich die gesetzlichen Bestimmungen. Wird aber tarifvertraglich die Urlaubsregelung weiter eingeschränkt, gilt für Sie diese schlechtere Urlaubsregelung. Der Tarifvertrag kann also die gesetzlichen Bestimmungen »verschlechtern«. Auch dann, wenn Ihnen nicht bewusst

war, dass die Urlaubsregelung im Vertrag fehlt.

Gewohnheitsrechte

In Betrieben gelten allgemeine Rechtsregeln, die nicht gesetzlich verankert sind. Gemeint ist das sogenannte »Gewohnheitsrecht« oder die »betriebliche Übung«. Hat sich in Ihrem Betrieb über eine gewisse Zeit ein wiederkehrendes ^[37]Verhalten eingebürgert, darf Ihr Chef nicht einfach dieses Verhalten unterlassen. Das gilt selbst dann, wenn dazu nichts schriftlich vereinbart wurde. Wird in einer Firma zum Beispiel zu einem bestimmten Anlass im Jahr der Arbeitstag verkürzt, kann der Chef sich nicht plötzlich dagegenstellen. Eine solche »betriebliche Übung« entsteht alleine durch ihre regelmäßige Wiederholung.

Es gibt allerdings keine eindeutige Regelung des Gesetzgebers, wie oft diese Wiederholung erfolgen muss. Bei einer Weihnachtsgratifikation gilt zum Beispiel: Zahlt Ihr Chef dreimal vorbehaltlos eine solche, wird ein Gewohnheitsrecht von den Gerichten angenommen.

Achtung!

Wenn Ihr Arbeitgeber im Arbeitsvertrag oder bei einer Zahlung von Anfang an klarstellt, dass die Zuwendungen freiwillig und unter Vorbehalt geleistet werden, kann eine »betriebliche Übung« oder ein Gewohnheitsrecht nicht entstehen. Sie können sich später nicht darauf berufen.

Gleichbehandlung

Benachteiligt Ihr Arbeitgeber Sie oder Ihre Gruppe gegenüber anderen Arbeitnehmern in einer vergleichbaren Lage, können Sie von ihm verlangen, gleichbehandelt zu werden. Dazu müssen jedoch folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Vorteil für die anderen: Es muss eine vorteilhafte Regelung für bestimmte Arbeitnehmer vorliegen, von der Sie ausgeschlossen sind.
- Generelle Regelung: Der Chef darf nicht nur einen Mitarbeiter belohnt haben. Es müssen Zusagen für mehrere Arbeitnehmer bestehen, die nicht einzeln ausgehandelt wurden.
- Vergleichsgruppe: Sie als benachteiligter Arbeitnehmer müssen im

Vergleich zu einer Gruppe von anderen Arbeitnehmern, die sich mit Ihnen in einer ähnlichen Lage befinden, ungünstiger behandelt worden sein.

- Ohne sachlichen Grund: Die Ungleichbehandlung muss ohne sachlichen Grund erfolgt sein.

Auch bei der Ungleichbehandlung sind diskriminierende Umstände nicht zulässig. Es gilt dasselbe wie bei der Bewerbung und bei der Einstellung. Das [38] heißt, Sie dürfen weder wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, des Glaubens, der politischen Überzeugung, einer Behinderung oder des Alters ungleich behandelt werden.

Beispiel

Der Arbeitgeber darf Ihnen nicht das Urlaubsgeld verweigern, nur weil Sie als Teilzeitkraft arbeiten. Er darf Ihnen auch nicht weniger Geld für die Stelle zahlen, nur weil Sie eine Frau sind.

WISO rät

Wenn Sie gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt werden, sollten Sie sich das nicht gefallen lassen. Fragen Sie Ihren Chef freundlich, aber bestimmt nach den Gründen. Sind diese unzutreffend oder sogar diskriminierend, sollten Sie unbedingt auf einer Gleichbehandlung bestehen. Sie können sich auch bei Ihrem Betriebsrat formell beschweren. Dieser sollte sich für Sie beim Arbeitgeber einsetzen und auf Abhilfe drängen. Wenn Sie sich einmal mit weniger zufriedengeben, können Sie davon ausgehen, dass Sie auch in Zukunft schlechter behandelt werden.

Weisungsrecht des Chefs

Da in Ihrem Arbeitsvertrag meist nur grob Ihre Arbeitsaufgaben geregelt sind, muss Ihr Chef diese näher konkretisieren. Dabei hat er das Recht, Sie für Aufgaben einzusetzen, die in Ihrem Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich erwähnt werden. Die Aufgaben müssen aber in ihrer Art und Weise vom Arbeitsvertrag gedeckt sein und Ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Ihr Arbeitgeber muss bei seinen Anweisungen die gesetzlichen Schranken beachten, wie zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz.

Ihr Chef muss grundsätzlich seine Anweisungen auch begründen. Spricht er zum Beispiel ein Rauchverbot aus, weil eine Brandgefahr besteht, muss er Ihnen diesen Grund mitteilen.

Was die wenigsten Arbeitnehmer wissen: Ihr Arbeitgeber hat Sie über Ihre Tätigkeit, Ihre Aufgaben sowie Ihre Verantwortung im Betrieb und in der Abteilung |39| zu unterrichten. Er muss Ihnen mitteilen, wie Ihre Arbeit in den generellen Arbeitsablauf eingeordnet werden soll. Er muss Sie sogar vor Beginn Ihrer Beschäftigung über drohende Unfall- und Gesundheitsgefahren belehren.

WISO rät

Sollten Sie Zweifel haben, ob Sie sich an bestimmte Anweisungen Ihres Chefs halten müssen, wenden Sie sich zunächst an den Betriebsrat, oder kontaktieren Sie die Gewerkschaft, wenn Sie dort Mitglied sind. Auf eine gerichtliche Auseinandersetzung sollten Sie es nur im Notfall ankommen lassen. Auch ein Anwalt wird Ihnen mit einer kurzen Beratung weiterhelfen können. Zweifelhafte Anweisungen Ihres Chefs sollten Sie sich von ihm schriftlich bestätigen lassen. Weigert er sich, sollten Sie selbst in seiner Anwesenheit die erhaltene Anweisung schriftlich dokumentieren.

Wenn Sie Gesundheitsgefahren befürchten, können Sie auch die Berufsgenossenschaft oder das Amt für Arbeitsschutz informieren. In jedem Fall sollten Sie aber vorher den Arbeitgeber aufgefordert haben, die Gefahren zu beseitigen.

Rechte und Pflichten

Sowohl für Sie als Arbeitnehmer wie auch für Ihren Arbeitgeber gibt es jeweils eine Reihe von Pflichten, die zu beachten haben. Für den Arbeitgeber gelten zum Beispiel folgende Pflichten:

- Schutzpflichten bezüglich der Person: Der Chef muss für einen in jeder Hinsicht sicheren Arbeitsplatz sorgen. Dazu gehören sowohl sichere Maschinen als auch geschulte Mitarbeiter.
- Schutzpflichten bezüglich des Eigentums: Der Chef muss Ihre mitgebrachten Sachen vor Verlust und Beschädigung schützen.
- Grundrechte: Sie verzichten durch die Annahme einer Stelle nicht auf

Ihre Grundrechte. So muss es zum Beispiel einem gläubigen Muslim erlaubt sein, den Arbeitsplatz für kurze Gebete zu verlassen.

Allerdings darf der Zeitpunkt nicht selbst bestimmt werden, sondern bedarf der Genehmigung durch den Chef.

- Sozialversicherungsrechtliche Vorschriften: Der Chef muss die Beiträge |40|ordnungsgemäß und in voller Höhe abführen, damit Ihre Rechte aus der Sozialversicherung nicht beeinträchtigt werden.
- Pflicht zur Altersversorgung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie über Möglichkeiten der Altersversorgung zu informieren.
- Pflicht zum Aufwendungsersatz: Mussten Sie für den Betrieb Geld ausgeben, das sonst der Chef ausgegeben hätte, so hat Ihr Chef diesen Betrag auszugleichen.
- Gleichbehandlungspflicht: Alle Arbeitnehmer sind vom Chef in gleicher Weise zu behandeln.
- Beschäftigungspflicht: Der Arbeitgeber hat Sie nicht nur zu bezahlen, er muss Sie auch beschäftigen.
- Pflicht zur Urlaubsgewährung: Sie müssen die Möglichkeit haben, bezahlten Erholungsurlaub zu bekommen.

Aber auch als Arbeitnehmer haben Sie einiges zu beachten. Grundsätzlich gilt: Je höher Ihre Stellung im Betrieb, desto höher die Anforderungen an Sie. Sie müssen beispielsweise

- drohende Schäden an Maschinen oder Material unverzüglich beim Arbeitgeber anzeigen;
- gegenüber dem Arbeitgeber richtige Angaben machen, zum Beispiel bezüglich Spesen oder Dienstaufwand;
- die Arbeitsmittel ihrer Bestimmung gemäß verwenden und pfleglich behandeln;
- alles unterlassen, was den berechtigten Interessen des Chefs entgegensteht, zum Beispiel ist die Abwerbung eines Kollegen oder die Preisgabe von Betriebsgeheimnissen nicht gestattet;
- unbestechlich sein;
- Wettbewerbsverbote beachten: Sie dürfen nicht in direkte Konkurrenz zu Ihrem Arbeitgeber treten;
- Rücksprache mit dem Chef halten, wenn der es verlangt;
- Auskunft über den Stand der Arbeit geben;

- Arbeitsunterlagen, wie Lohnsteuerkarte und Sozialversicherungsausweis, beibringen.

Der befristete Arbeitsvertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag besteht immer dann, wenn der Vertrag auf bestimmte Zeit geschlossen wurde. Oder es ergibt sich aus Art, Zweck oder |41|Beschaffenheit des Vertrages, dass dieser mit Erfüllung der Arbeitsleistung endet. Das Arbeitsverhältnis läuft dann »automatisch« aus, ohne dass der Arbeitgeber oder Sie eine Kündigung aussprechen müssen.

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bietet für den Arbeitgeber einige Vorteile: Er bewahrt sich so seine Flexibilität und wird Sie leichter wieder los, wenn Ihre Arbeitsleistung nicht ausreicht oder nicht genügend Aufträge da sind. Auf der anderen Seite hat er nach Ablauf der Befristung immer noch die Möglichkeit, mit Ihnen einen neuen Vertrag zu schließen.

Für Sie als Arbeitnehmer sind befristete Arbeitsverträge eher von Nachteil. Sie bieten Ihnen weniger Schutz vor einer Kündigung, beinhalten deutlich schlechtere Aufstiegschancen und geben Ihnen weniger Planungssicherheit als unbefristete Verträge. Dennoch nehmen Sie natürlich auch mit einem befristeten Arbeitsvertrag am Arbeitsleben teil und sind auf dem Arbeitsmarkt präsent. Sie sollten daher einen befristeten Vertrag nicht gleich ablehnen. Gerade für Berufseinsteiger ohne größere Berufserfahrung sind befristete Arbeitsverträge oft die erste Möglichkeit, um in ihrem Tätigkeitsfeld Erfahrungen zu sammeln. Ein Muster für einen befristeten Arbeitsvertrag sehen Sie auf Seite 211.

Im Großen und Ganzen gelten für befristete Arbeitsverhältnisse die gleichen Regeln wie für unbefristete Verträge. Das bedeutet, dass Sie als Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürfen. So ist zum Beispiel die Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe aufgrund des befristeten Vertrages unzulässig. Es gibt aber bei befristeten Arbeitsverträgen einige zusätzliche Vorschriften, die Sie beachten müssen.

Schriftform

Die Befristung muss ausdrücklich und vor allem schriftlich geschehen. Wird die Befristung nicht schriftlich festgehalten, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen. Eine fehlende Befristung stellt für Sie im Falle einer Kündigung einen erheblichen Vorteil dar.

Achtung!

Ihr Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich geschlossen werden, die Befristung hingegen schon. Wird ein befristeter Arbeitsvertrag nur mündlich geschlossen, ist der Arbeitsvertrag gültig, die Befristung nicht. Dagegen muss der Grund, warum Sie eine Befristung vereinbart haben, nicht schriftlich festgehalten werden.

|42| **Sachgrundlose Befristung**

Da durch eine Befristung Ihr Kündigungsschutz weitgehend eingeschränkt wird, muss die Befristung eng gefassten Regeln unterliegen. Sonst könnte ein Arbeitgeber seinen Angestellten alle paar Monate einen neuen befristeten Arbeitsvertrag anbieten und jeweils diejenigen Arbeitnehmer von dem Angebot ausnehmen, die er nicht mehr beschäftigen möchte. Hier greift der Gesetzgeber ein. Demnach ist eine grundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur möglich, wenn Ihr Arbeitsvertrag oder seine dreimalige Verlängerung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet.

Beispiele

Ihr erster befristeter Arbeitsvertrag läuft über sechs Monate. Danach wird der Arbeitsvertrag noch einmal um weitere zwölf Monate befristet. Ihr Arbeitgeber bietet Ihnen jetzt eine weitere Verlängerung um zwölf Monate an. Das ist nicht mehr möglich, weil der Höchstzeitraum von 24 Monaten überschritten ist.

Ihr Arbeitgeber bietet Ihnen zum fünften Mal an, den befristeten Vertrag um sechs Monate zu verlängern.

In beiden Fällen ist die weitere Befristung ohne Sachgrund nicht zulässig. Sie haben damit einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Achtung!

Die sachgrundlose Befristung ist ebenfalls nicht zulässig, wenn zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bereits irgendwann einmal vorher ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das gilt auch für bereits geleistete Praktika im Betrieb.

Verlangt Ihr Arbeitgeber im Arbeitsvertrag eine Erklärung, dass Sie noch nie für ihn gearbeitet haben, prüfen Sie diese vorher sorgfältig. Durch eine Unterschrift, die solche Angaben bestätigt, können Sie sich viele Rechte abschneiden. Trotzdem sollten Sie diese ordnungsgemäß ausfüllen: Lügen Sie hier, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist anfechten.

|43| **Begründete Befristung**

Wenn Ihr Arbeitsvertrag länger als zwei Jahre befristet werden soll, muss es dafür einen sachlichen Grund geben, der mit Abschluss des Vertrages vorliegen muss. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber mit Ihnen einen Arbeitsvertrag befristen will, obwohl Sie bereits vorher in dem Betrieb beschäftigt waren. Was sind sachliche Gründe, die eine Befristung rechtfertigen? Hier ein paar typische Beispiele:

- vorübergehender Arbeitskraftbedarf
- eine Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
- eine Art der Arbeitsleistung, die eine Befristung rechtfertigt
- Ihre Erprobung
- Gründe, die in Ihrer Person liegen

Liegt in Ihrem Fall keiner der genannten Gründe für ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, können Sie eine gerichtliche Klärung veranlassen.

Zeit- und Zweckbefristung

Der befristete Arbeitsvertrag kann enden, weil ein bestimmter Zeitpunkt oder eine bestimmte Zweckerreichung in ihm von vornherein definiert ist. Man spricht hier von einer Zeit- oder Zweckbefristung. Eine Zeitbefristung endet, wenn ein bestimmtes Datum erreicht wird, beispielsweise der 31.12., oder wenn eine bestimmte Dauer erreicht wird, beispielsweise zwölf Monate. Bei der Zweckbefristung endet der Vertrag, wie der Name schon sagt, wenn der Zweck erfüllt ist, wegen dessen der Vertrag

abgeschlossen wurde. Ist man zur Vertretung einer Mitarbeiterin in Elternzeit eingestellt worden, so endet der Vertrag mit der Rückkehr der Mitarbeiterin aus der Elternzeit. Wichtig: Hier muss keine Kündigung mehr ausgesprochen werden, der Vertrag endet automatisch.

Drei-Wochen-Frist

Achten Sie auf die Fristen: Sie haben nur drei Wochen nach dem fristgemäßen Ende Ihres Arbeitsverhältnisses Zeit, vor dem Arbeitsgericht überprüfen zu lassen, ob Sie als unbefristet beschäftigt gelten oder nicht. Dazu müssen Sie innerhalb der Drei-Wochen-Frist eine sogenannte Entfristungsklage beim Arbeitsgericht einreichen. Tun Sie das nicht, können Sie später ^[44]nicht mehr geltend machen, dass die Befristung zu Unrecht erfolgt sei. Die Befristung gilt dann als wirksam.

Stellt das Gericht bei der Entfristungsklage fest, dass die Befristung unwirksam war, wird das Arbeitsverhältnis so behandelt, als wäre es unbefristet abgeschlossen gewesen. Es läuft dann über das Befristungsende hinaus. Der Arbeitgeber muss Sie wieder in den Betrieb zurückholen und den Lohn nachzahlen.

Kündigung während der Befristung

Wenn es Ihr Arbeitgeber nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart, kann er im Falle einer Befristung frühestens zum vereinbarten Ende Ihrer Beschäftigung ordentlich kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt ihm dagegen immer erhalten.

Rechtsfolgen unwirksamer und wirksamer Befristungen

Befristungen, die gegen geltendes Recht verstoßen oder nicht schriftlich vereinbart wurden, sind unzulässig und daher unwirksam. Zum Beispiel: Ein Arbeitsvertrag wird ohne Sachgrund für länger als drei Jahre befristet. Oder: Die Befristung wird nicht schriftlich, sondern nur mündlich vereinbart. Die Folge ist stets, dass das befristete Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

Achtung!

Zulässig befristete Arbeitsverträge enden mit dem Fristablauf. Sie müssen sich aber drei Monate vor Ablauf des befristeten

Arbeitsvertrages bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. Ist die Befristung kürzer als drei Monate, müssen Sie sogar gleich mit Ihrer Arbeitsagentur Kontakt aufnehmen. Sie haben nur drei Kalendertage Zeit!

Endet Ihr Vertrag mit der Erfüllung eines bestimmten Zwecks, müssen Sie von Ihrem Arbeitgeber zwei Wochen vorher schriftlich darüber informiert werden, einer ausdrücklichen Kündigung bedarf es dagegen nicht. Sie müssen sich dann umgehend bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden.

Vertrödeln Sie keine Zeit, sondern handeln Sie sofort! Denn die Arbeitsagentur wird Ihnen in der Regel bei einer verspäteten Meldung |45| das Arbeitslosengeld kürzen: Sie werden grundsätzlich eine Woche gesperrt.

Recht des Betriebsrates

Wollen Sie umsteigen auf eine unbefristete Stelle? Hier kann der Betriebsrat helfen. Denn er kann seine Zustimmung zu einer Einstellung eines externen Bewerbers verweigern, wenn im Betrieb gleichgeeignete befristete Beschäftigte vorhanden sind.

WISO rät

Gehen Sie auf Ihren Betriebsrat zu, und signalisieren Sie, dass Sie an einer unbefristeten Beschäftigung interessiert sind. Bitten Sie den Betriebsrat, dass er Sie zukünftig berücksichtigen soll, wenn er zu Neueinstellungen angehört wird.

Der Teilzeitarbeitsvertrag

Die Gründe für die Annahme oder den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung liegen in aller Regel im persönlichen Umfeld. Familiäre Zwänge spielen dabei oft eine nicht unerhebliche Rolle. Daher sind auch mehr als zwei Drittel aller Teilzeitarbeitnehmer Frauen, die sich neben ihrem Beruf noch um die familiären Angelegenheiten kümmern.

Knapp ein Drittel aller abhängig Erwerbstätigen ist heutzutage in Teilzeit beschäftigt. Eine Teilzeitstelle liegt vor, wenn Sie für eine kürzere als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit beschäftigt sind; in der Regel beträgt diese 35 bis 40 Stunden, je nach Branche und Geltung von Tarifverträgen.

Normale Teilzeitarbeit

Für den Arbeitsvertrag über eine Teilzeitstelle gilt das Gleiche wie für den über eine Vollzeitstelle. Der einzige Unterschied ist, dass Sie weniger Zeit im Unternehmen verbringen als Ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen.

[46] Wie ein lediglich befristet eingestellter Arbeitnehmer müssen auch Sie als Teilzeitarbeitnehmer vor Diskriminierungen geschützt werden. Das liegt in erster Linie daran, dass im Arbeitsalltag viele Arbeitgeber bei ungünstigen Personalentscheidungen zunächst an ihre Teilzeitarbeitnehmer denken, bevor sie die vollzeitbeschäftigten Kollegen entlassen.

Achtung!

Ihr Arbeitgeber darf nie einseitig bestimmen, dass Sie in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis wechseln. Sie müssen immer damit einverstanden sein.

Selbstverständlich bedeutet der Wechsel in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis immer eine entsprechende Gehaltseinbuße. Allerdings: Wenn Sie sich für eine Teilzeitstelle entschieden haben, darf das Gehalt regelmäßig nur in dem Verhältnis niedriger ausfallen, wie Sie Ihre Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeit reduzieren. Es gilt der Grundsatz, dass das Gehalt in dem gleichen Umfang verringert wird wie die Arbeitszeit.

Beispiel

Haben Sie bisher 40 Stunden pro Woche für 2 000 Euro gearbeitet, werden Sie in Zukunft für 20 Stunden Ihrer Arbeitskraft 1 000 Euro verlangen und bekommen können.

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Jahresvergütungen sind auch anteilig an Teilzeitbeschäftigte zu gewähren. Aus der Sicht des Arbeitgebers kann ein Teilzeitbeschäftigter durchaus produktiver sein als ein Vollzeitbeschäftigter.

WISO rät

Da es für Sie nicht ersichtlich sein wird, wie hoch Ihr Gehalt nach dem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung ausfällt, sollten Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihrem Chef suchen. Der kann Ihnen in einer Berechnung veranschaulichen, was Sie im Falle eines Wechsels netto verdienen würden. Dadurch wird deutlich, ob Ihr Chef tatsächlich das Gehalt entsprechend der Arbeitszeitreduzierung verringern |47|will. So können Sie sicher kalkulieren und schützen sich vor bösen Überraschungen.

Recht auf Teilzeit

Sind Sie länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt, können Sie grundsätzlich von Ihrem Chef verlangen, dass Ihre Arbeitszeit verringert wird. Allerdings gilt das Recht auf Teilzeit nur, wenn mehr als 15 Personen in dem Betrieb fest beschäftigt sind, Auszubildende werden nicht mitgerechnet. Liegen diese Voraussetzungen vor, haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Nach weiteren zwei Jahren ist eine nochmalige Verkürzung möglich. Ihr Chef kann Ihren Anspruch nur dann verweigern, wenn er betriebliche Gründe hat, die er im Zweifelsfall vor Gericht beweisen muss. Als solche kommen in Betracht:

- organisatorische Gründe
- Gründe im Arbeitsablauf
- Gründe der Sicherheit im Betrieb
- unverhältnismäßige Kosten
- die Lage der Arbeitszeit

Achtung!

Die Teilzeitbeschäftigung ist von Ihnen spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn zu beantragen. Eine schriftliche Antwort durch den Arbeitgeber hat daraufhin spätestens einen Monat vor Beginn der Teilzeit zu erfolgen. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, gilt die beantragte Regelung als vereinbart.

WISO rät

Möchten Sie Ihre Arbeitszeit verkürzen, sollten Sie Ihrem Chef zum einen die gewünschte Höhe der verbleibenden Arbeitszeit mitteilen, zum anderen aber auch die bevorzugte Verteilung Ihrer Stunden. Daraufhin ist Ihr Chef verpflichtet, die Angelegenheit mit Ihnen zu erörtern, die Verringerung zu vereinbaren und die Arbeitszeit |48| einvernehmlich zu verteilen. Sie sollten dabei an einer Lösung arbeiten, die für beide Seiten akzeptabel ist. Sie können Ihrem Chef auch ein Teilzeitarbeitsverhältnis zur Probe anbieten. Ein Muster eines Antrags auf Teilzeit finden Sie auf Seite 217.

Vermeiden Sie es nach Möglichkeit, den Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Das kann das Arbeitsverhältnis nachhaltig stören. Bis zu einer Entscheidung sind Sie auf jeden Fall an Ihren Arbeitsvertrag gebunden und müssen sich an die darin festgelegten Arbeitszeiten halten. Sie sollten auch bedenken, dass die zusätzliche Arbeit von Ihren Mitarbeitern aufgefangen werden muss. Sie können es sich also unter Umständen nicht nur mit dem Chef verderben, sondern auch mit den Kollegen.

Wenn Sie sich allerdings für den Gang vor das Arbeitsgericht entscheiden, stehen Ihre Chancen nicht schlecht. Die Gerichte stellen strenge Anforderungen an die Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung. In einer Vielzahl von Entscheidungen wurde den Anträgen der Arbeitnehmer Recht gegeben.

Recht auf Vollzeit

Wollen Sie als Teilzeitarbeitnehmer länger arbeiten, können Sie auch das von Ihrem Arbeitgeber verlangen. Dieser Anspruch ist aber mit dem

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nicht vergleichbar, sondern sehr viel schwächer ausgestaltet. Ihr Arbeitgeber muss bei der Besetzung einer freien Stelle, die Ihren Qualifikationen entspricht, zunächst Sie berücksichtigen. Ein formales Verfahren, wie bei der Verringerung der Arbeitszeit, ist aber nicht vorgesehen. Sie können auf keinen Fall die Schaffung einer ungeplanten Stelle verlangen – auch nicht zum Abbau von Überstunden. Ihr Arbeitgeber muss Sie aber als Teilzeitbeschäftigten ausreichend über eine offene Vollzeitstelle informieren.

Werden Sie von Ihrem Arbeitgeber bei einer freien Vollzeitstelle nicht berücksichtigt, können Sie verlangen, dass dem an Ihrer Stelle eingestellten Arbeitnehmer gekündigt wird. Erfolgt eine Kündigung nicht, haben Sie möglicherweise einen Schadensersatzanspruch.

Auch als Mini-Jobber haben Sie das Recht, sich auf eine offene Vollzeitstelle im Betrieb zu bewerben. Es gelten hier die gleichen Bestimmungen wie bei der Teilzeitbeschäftigung.

|49|Arbeit auf Abruf

Sie können mit Ihrem Chef vereinbaren, dass Sie Ihre Arbeitsleistung nur erbringen müssen, wenn die Arbeit auch tatsächlich anfällt. Dabei muss allerdings die Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit vorher festgelegt werden. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, gelten zehn Stunden in der Woche oder aber drei Stunden täglich und in Folge. Fordert der Arbeitgeber die Arbeit nicht in dem vereinbarten Maße ein, muss er den Lohn für diese Zeit trotzdem zahlen.

Ihr Chef muss Ihnen vier Tage im Voraus mitteilen, wann Sie Ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben. Tut er das nicht, müssen Sie auch nicht arbeiten. Zu empfehlen ist dieses Vorgehen aber nicht. Vielmehr ist es für beide Seiten sinnvoll, die Frist für die Ankündigung vertraglich zu verkürzen. Im Krankheitsfall bekommen Sie Ihren Lohn in voller Höhe ausgezahlt, obwohl Ihr Chef die Arbeitsleistung nicht einfordern kann.

Jobsharing

Jobsharing bedeutet nichts anderes, als dass sich mehrere Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle teilen. Sie können zum Beispiel mit einer Kollegin oder einem Kollegen vereinbaren, dass Sie vormittags und der andere nachmittags oder aber beide im Wechsel jeden zweiten Tag ganztägig arbeiten. Jobsharing kann dann zu Problemen führen, wenn einer von

Ihnen zum Beispiel aus gesundheitlichen Gründen verhindert ist. Daher sollten vorher Regelungen getroffen werden, wie ein Vertretungsplan aussieht. Eine automatische Vertretung des einen Arbeitnehmers durch den anderen im Abwesenheitsfall ist ohne vertragliche Regelungen nicht gegeben.

Der Mini-Job

Ein Sonderfall des Teilzeitarbeitsverhältnisses sind die sogenannten Mini-Jobs, die heutzutage immer mehr an Bedeutung gewinnen. Dabei handelt es sich meist um Nebentätigkeiten wie zum Beispiel das Austragen von Zeitungen oder die nächtliche Arbeit an der Tankstelle.

Das Besondere an den Mini-Jobs ist, dass für sie besondere Regelungen in der Sozialversicherung und im Steuerrecht gelten. Diese zielen darauf ab, dass der Mini-Jobber sein vereinbartes Entgelt brutto gleich netto, also ohne Abzüge erhält. Mini-Jobs bieten sich an, wenn Sie aus persönlichen, familiären oder beruflichen Gründen nur wenige Stunden in der Woche arbeiten [50]können. Oder neben Ihrer Hauptarbeit noch etwas hinzuverdienen möchten: Durch den Mini-Job können Sie bis zu 400 Euro im Monat mehr in der Tasche haben.

Um einen Mini-Job handelt es sich immer, wenn Sie als Arbeitnehmer mit Ihrer Tätigkeit einschließlich aller Sonderzahlungen nicht mehr als 400 Euro im Monat verdienen. Dabei wird der Jahresverdienst geteilt durch zwölf Monate zugrunde gelegt.

Ein Mini-Job kann daneben auch bei einer kurzfristigen Tätigkeit gegeben sein; dann dürfen Sie maximal zwei Monate oder nicht mehr als 50 Arbeitstage pro Jahr arbeiten. Aber Vorsicht! Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Mit anderen Worten darf die Beschäftigung für Sie nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sein. Sind Sie Hausfrau beziehungsweise Hausmann, Rentner, Schüler oder Student, wird dies automatisch angenommen. Auch in Privathaushalten gibt es die geringfügige Beschäftigung. Sie ist für den Arbeitgeber noch attraktiver, da er geringere Sozialabgaben abführen muss.

Achtung!

Haben Sie mehrere Mini-Jobs, müssen Sie darauf achten, dass Sie mit Ihrem Gesamtverdienst nicht über 400 Euro kommen. Denn dann wird

der Mini-Job zu einem normalen Job, für den Sie die üblichen Beiträge zur Sozialversicherung zahlen und Steuern abführen müssen.

Im Wesentlichen gelten für Mini-Jobs die gleichen Regeln wie für andere Teilzeitarbeitsverhältnisse. Gerade die Begrenzung der Wochenarbeitsstunden hat der Gesetzgeber aufgehoben. Damit gelten für den Mini-Job folgende Voraussetzungen:

- Die frühere Zeitgrenze von 15 Stunden in der Woche ist weggefallen. Das heißt, Sie können auch 16 und mehr Stunden in der Woche als Mini-Jobber arbeiten.
- Sie dürfen nur maximal 400 Euro im Monat verdienen.
- 400 Euro sind auch bei nebenberuflicher Tätigkeit sozialabgabenfrei.

Liegt ein Mini-Job vor, zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zu dem Gehalt pauschalisierte Sozialversicherungsbeiträge und eine pauschalisierte Lohnsteuer.

|51| **Achtung!**

Ihnen stehen sämtliche betriebliche Sonderzahlungen anteilig zu, die Ihr Chef auch an seine anderen Arbeitnehmer abführt. Achten Sie aber darauf, durch eine eventuelle Sonderzahlung, wie zum Beispiel Weihnachtsgeld, im Jahresdurchschnitt nicht die monatliche Verdienstgrenze zu überschreiten. Sie zahlen sonst eventuell noch drauf, weil plötzlich für die gesamte Beschäftigungszeit die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer abgeführt werden müssen.

Beispiel

Sie arbeiten als Arzthelferin und verdienen im Schnitt 400 Euro im Monat. Im November haben Sie etwas weniger gearbeitet und daher nur 360 Euro bekommen. Zahlt Ihnen Ihr Chef im Dezember zusätzlich ein Weihnachtsgeld von 40 Euro, können Sie dieses ruhig annehmen, denn im Jahresdurchschnitt liegen Sie mit Ihrem Verdienst bei monatlich 400 Euro.

Sozialversicherung

Wer in einem Mini-Job arbeitet, ist in der Regel von der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit. Nur Ihr Arbeitgeber muss geringe Pauschalbeiträge an die Renten- und Krankenversicherung leisten. Die Beiträge belaufen sich im Normalfall auf 28 Prozent, bestehend aus 15 Prozent Renten und 13 Prozent Krankenversicherungsbeitrag. Im Falle einer Beschäftigung im Privathaushalt werden die Pauschalbeiträge auf jeweils 5 Prozent gesenkt.

Sie haben als Mini-Jobber die Möglichkeit, selbst etwas in die Rentenversicherung einzuzahlen, um damit später einen höheren Rentenanspruch zu erwerben. Das ist die sogenannte Aufstockungsoption. Um diese wahrzunehmen, können Sie den Pauschalbeitrag, den der Arbeitgeber abführen muss, von sich aus erhöhen. Ihr Arbeitgeber muss Sie über diese Möglichkeit schriftlich informieren. Wenn er das unterlässt, macht er sich im Zweifel schadensersatzpflichtig.

Haben Sie als Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse, ist die Frage, ob diese zusammengerechnet werden. Grundsätzlich gilt: Liegt das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro im Monat, entfallen die Vorteile bei der Sozialversicherung.

|52|Achtung!

Die Ausübung eines Nebenjobs braucht grundsätzlich nicht vom Chef genehmigt zu werden. Schauen Sie aber in Ihren Arbeitsvertrag, denn dort kann etwas anderes vereinbart worden sein. Wenn Sie den Job hätten anzeigen müssen, machen Sie sich durch eine ungenehmigte Aufnahme eventuell schadensersatzpflichtig. Ihr Chef kann die Nebentätigkeit allerdings nicht verweigern, wenn ihr keine betrieblichen Interessen entgegenstehen. In keinem Fall dürfen Sie aber in Ihrem Nebenjob bei einem Konkurrenten arbeiten – das kann zur fristlosen Kündigung führen.

Die Probezeit

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages können beide Seiten ein Interesse daran haben, die Qualifikationen, Neigungen und Eigenarten des Vertragspartners zu erproben. Dazu dient die Probezeit, die eine festgelegte Dauer hat. In der Probezeit können beide Vertragspartner Klarheit darüber gewinnen, ob sie in Zukunft zusammenarbeiten wollen oder nicht. Für die Probezeit gelten einige besondere Regeln, ansonsten wird das Arbeitsverhältnis jedoch wie jedes andere behandelt.

Dauer der Probezeit

Die Dauer der Probezeit richtet sich immer nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes und ist zwischen Ihrem Arbeitgeber und Ihnen ausdrücklich zu vereinbaren. Im Allgemeinen wird eine Probezeit von sechs Monaten als ausreichend angesehen, da ab diesem Zeitpunkt auch der allgemeine Kündigungsschutz greift.

Achtung!

Der Kündigungsschutz stärkt Ihre Rechte nach einer betriebsbedingten Kündigung und ist im Kündigungsschutzgesetz geregelt. Er greift erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit – allerdings nur, wenn der Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Sind Sie schon länger im Betrieb beschäftigt, reichen fünf Arbeitnehmer aus.

[53]Bei besonders einfachen Tätigkeiten kann die Höchstdauer für eine Probezeit auch bei vier Wochen bis vier Monaten liegen. Demgegenüber können besonders anspruchsvolle Tätigkeiten, wie zum Beispiel künstlerische oder wissenschaftliche Berufe, eine verlängerte Probezeit von neun bis zwölf Monaten rechtfertigen.

Die Probezeit ist immer Verhandlungssache zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber. Will der Arbeitgeber Sie unbedingt einstellen, sollten Sie versuchen, die Probezeit so kurz wie möglich zu halten. Ist die Probezeit nämlich kürzer, gewinnen Sie auch früher eine rechtliche Sicherheit. Denn erst nach der Probezeit können Sie Ihre berufliche und persönliche Zukunft in Ruhe planen.

Kündigungsregeln

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien sowohl ordentlich als auch außerordentlich gekündigt werden. Während der üblichen Probezeit von bis zu sechs Monaten gilt eine verkürzte ordentliche Kündigungsfrist von zwei Wochen. Diese verkürzte Kündigungsfrist wird verlängert, wenn Sie die Probezeit einvernehmlich mit Ihrem Chef ausdehnen. Nach der vereinbarten Probezeit gelten die normalen, das heißt nicht verkürzten Kündigungsfristen.

Beachten Sie: Im Falle einer Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Kündigung zu begründen.

Ist aber eine längere Probezeit vereinbart, greift – wenn im Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt sind – nach sechs Monaten in der Regel der reguläre Kündigungsschutz. Das bedeutet für Sie, dass Sie nicht mehr grundlos gekündigt werden können.

Befristetes Probearbeitsverhältnis

Die Probezeit kann von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber auch in Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Das muss aber schriftlich im Arbeitsvertrag aufgenommen werden, da im Zweifel immer ein unbefristetes Probearbeitsverhältnis vorliegt. Es gelten dann dieselben Regeln wie für befristete Arbeitsverhältnisse, das heißt, das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Vertragszeit, wenn es nicht zuvor verlängert wurde.

|54| **WISO rät**

Im Falle eines befristeten Probearbeitsverhältnisses genießen Sie weder den allgemeinen noch besonderen Kündigungsschutz, der sich zum Beispiel bei werdenden Müttern oder Schwerbehinderten ergibt. Daher sind Sie mit einer normalen Probezeit in aller Regel besser bedient. In diesem Fall greift beispielsweise der Mutterschutz von Beginn an. Versuchen Sie daher immer, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit zu vereinbaren.

Für Auszubildende muss immer eine Probezeit vereinbart werden. Diese muss mindestens einen und darf maximal drei Monate betragen. Während dieser Zeit darf das Ausbildungsverhältnis ohne Angabe von Gründen

gekündigt werden.

Telearbeit

Unter Telearbeit versteht man, dass Sie außerhalb des Betriebes mit einem Rechner arbeiten, der an das Firmennetzwerk angeschlossen ist. Die Telearbeit kann zu Hause stattfinden, üblich ist aber auch, dass Sie die Arbeitsstätten wechseln. So zum Beispiel, wenn Sie einen Teil Ihrer Arbeit im Betrieb und den anderen von zu Hause aus erledigen. Arbeiten Sie ständig an anderen Orten, spricht man von mobiler Telearbeit.

Wie die Telearbeit genau aussieht, ist rechtlich unerheblich. Denn führen Sie eine solche aus, gelten die gleichen rechtlichen Bestimmungen wie für andere Arbeitnehmer auch. So müssen Sie sich als Telearbeitnehmer nicht mehr oder weniger Sorgen machen zum Beispiel über Bestimmungen zur Kündigung, zum Urlaub oder zum Krankheitsfall. Allerdings kann es in Telearbeitsverträgen Abweichungen von normalen Arbeitsverträgen geben. So ist beispielsweise ein Zugangsrecht zu Ihrer Privatwohnung für Ihren Chef denkbar.

Achtung!

Ein Recht auf die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes haben Sie nicht. Wenn Sie einen solchen aber angeboten bekommen, sollten Sie in jedem Fall mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, wer die Kosten ⁵⁵für die Einrichtung des Büros und beispielsweise für die Telefon und Internetanschlüsse trägt.

Leiharbeit

Die Leiharbeit stellt für viele Berufstätige eine Chance dar. Wer zum Beispiel eine Weile ohne Job war oder gerade erst als Berufseinsteiger anfängt, kann in Leiharbeitsfirmen notwendige Berufserfahrung sammeln. Durch die ständig wechselnden Einsatzgebiete können Sie in verschiedene Branchen hineinschnuppern; Sie lernen, flexibel zu sein und sich schnell in neue Bereiche einzuarbeiten, und können dadurch auch Ihre persönlichen Fähigkeiten fortentwickeln.

Als Leiharbeiter stellt Sie Ihr Arbeitgeber mit dem Ziel ein, Sie gewerbsmäßig für andere Firmen arbeiten zu lassen, also an diese zu verleihen. Die Firma, in der Sie angestellt sind, nennt man »Verleiher«, die Firma, in der Sie eingesetzt werden »Entleiher«. Ihr Arbeitsverhältnis wird als »Leiharbeitsverhältnis«, manchmal aber auch als »Zeitarbeitsverhältnis« bezeichnet. Daher ist bei vielen Verleihern auch die Selbstbezeichnung »Zeitarbeitsfirma« gebräuchlich. Oft sind die Verdienstmöglichkeiten für Sie geringer als für Festangestellte in vergleichbaren Jobs. Zwar sollten Sie eigentlich den gleichen Lohn erhalten wie die anderen Mitarbeiter in dem Betrieb, in dem Sie eingesetzt sind. Es werden aber oft abweichende Bestimmungen in Tarifverträgen geregelt.

Der Arbeitsvertrag wird bei der Zeitarbeit immer nur zwischen Ihnen und der Zeitarbeitsfirma geschlossen. Das bedeutet, dass Sie mit der Firma, in der Sie dann tatsächlich arbeiten, kein Vertragsverhältnis eingehen. Trotzdem sind Sie als Arbeitnehmer an die Anweisungen des Chefs, in dessen Betrieb Sie gerade arbeiten, genauso gebunden wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Im Gegenzug muss Ihr zeitweiliger Chef aber auch Ihnen gegenüber seine Schutzpflichten wahrnehmen. Sie werden als Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers in die dortige betriebliche Organisation eingegliedert, und auch der Betriebsrat des Entleiherbetriebes wird für Sie zuständig. Eine Abmahnung oder Kündigung ist aber nur durch den Chef der Zeitarbeitsfirma möglich.

[56] **Besondere Vorschriften für die Leiharbeit**

Eine Leiharbeitsfirma überlässt gewerblich Arbeitnehmer. Daher muss sie auch besondere Auflagen erfüllen.

Zunächst benötigt jede Leiharbeitsfirma eine schriftliche formelle Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit. Hierdurch wird zumindest

eine erste Form der Kontrolle gewährleistet. Arbeitet die Leiharbeitsfirma ohne eine solche Erlaubnis, sind sowohl der Überlassungsvertrag zwischen der Leiharbeitsfirma und dem Auftraggeber wie auch der Arbeitsvertrag zwischen der Leiharbeitsfirma und Ihnen unwirksam. Zu Ihrem Schutz wird dann aber ein Arbeitsvertrag mit der Entleiherfirma angenommen, sodass insbesondere Ihre Lohnansprüche erhalten bleiben. Weitere Regelungen, die für Sie als Arbeitnehmer einer Leiharbeitsfirma von Interesse sein sollten:

- Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind schriftlich festzuhalten.
- Die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung sind Ihnen in Ihrer Muttersprache in Form eines Merkblattes zu übergeben.
- Mit Einführung des Grundsatzes des »equal pay«, also der gleichwertigen Bezahlung, hat der Arbeitgeber Ihnen grundsätzlich den gleichen Lohn wie den der Festangestellten im Betrieb des Entleihers zu zahlen.
- Lohnkürzungen oder eine Kündigung sind wegen einer vorübergehenden verminderten Einsatzfähigkeit nicht zulässig.
- Sie dürfen sogar bei der Wahl des Betriebsrates des Entleihetriebes mitwählen, wenn sie über mehr als drei Monate dort eingesetzt werden sollen.
- Der Einsatz in einem Betrieb kann zeitlich unbegrenzt sein.
- Die Leiharbeitsfirma darf den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Betrieb und Ihnen nicht verbieten, wenn zwischen der Zeitarbeitsfirma und Ihnen kein Arbeitsverhältnis mehr besteht.

Bei Kündigungsfragen gibt es für Sie ebenfalls einiges zu beachten. Zunächst einmal sind sowohl die außerordentliche wie auch die ordentliche Kündigung im Rahmen des Gesetzes möglich. Für eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung muss Ihr Arbeitgeber allerdings nachweisen, dass er Sie mangels Aufträgen nicht beschäftigen kann. Hier reicht ein kurzfristiger Rückgang der Auftragslage allerdings nicht aus – denn das gehört zum allgemeinen Risiko der Zeitarbeitsfirma –, es muss vielmehr ein dauerhafter Rückgang vorliegen.

Es kommt häufiger vor, dass eine Leiharbeitsfirma einen bereits gekündigten Arbeitnehmer wieder einstellt. Das ist kein Problem, wenn

seit der Kündigung |57|mehr als drei Monate vergangen sind. Liegen noch keine drei Monate zwischen Kündigung und Wiedereinstellung, wird im Wiederholungsfall die erste Kündigung unwirksam. Das Arbeitsverhältnis wird dann so behandelt, als habe es die erste Kündigung nie gegeben.

WISO rät

Wenn Sie mit dem Gedanken spielen, für eine Leiharbeitsfirma zu arbeiten, überzeugen Sie sich vorher von der Seriosität des Unternehmens. Vergleichen Sie möglichst viele verschiedene Anbieter, und lassen Sie sich jeweils die Vorteile des Unternehmens erklären.

Der Leiharbeitsvertrag

Der Leiharbeitsvertrag unterscheidet sich im Wesentlichen nicht von anderen Arbeitsverträgen. Sie sollten ihn aber genau unter die Lupe nehmen. Einige Punkte, die Sie unbedingt beachten sollten:

- Sie sollten einen schriftlichen Vertrag erhalten, in dem die wesentlichen Arbeitsbedingungen genau beschrieben sind.
- Die Art der zu erbringenden Arbeitsleistungen sollte genau beschrieben sein. Achten Sie darauf, ob Sie verpflichtet werden, geringwertige Tätigkeiten nur vorübergehend oder dauerhaft zu erbringen.
- Sie sollten nicht verpflichtet sein, Zwangsurlaub zu nehmen, wenn keine Aufträge für Sie vorliegen.
- Es sollte genau geregelt sein, wie viel Gehalt Sie bei Nichtbeschäftigung erhalten.
- Sie sollten die Fahrtkosten vom Wohnort zur Arbeitsstätte erstattet bekommen.
- Regeln Sie, in welcher Entfernung ein Einsatzort liegen darf und ob die Fahrtzeit dorthin als Arbeitszeit behandelt wird.

WISO rät

Lassen Sie sich in jedem Fall die Erlaubnis von der Bundesagentur für Arbeit zeigen – diese besagt, dass die Leiharbeitsfirma Sie als Arbeitnehmer verleihen darf.

|58| **Arbeitsvergütung und Gehalt**

Die meisten Menschen arbeiten, um leben zu können, und leben nicht, um zu arbeiten. Ganz nüchtern ausgedrückt: Es geht im Job ums Geldverdienen. Selbst wenn Sie Ihren Traumjob gefunden haben, werden Sie ohne eine angemessene Bezahlung selten zufrieden sein.

Ihr Arbeitgeber ist durch den Arbeitsvertrag in erster Linie zur Lohnzahlung, berechnet in Euro, verpflichtet. Er kann sich meist aussuchen, ob er Sie bar bezahlt, einen Scheck ausstellt oder aber – wie in der Regel üblich – Ihren Lohn überweist. Bei Letzterem trägt Ihr Chef das Risiko und die anfallenden Kosten. Das bedeutet, dass Ihr Arbeitgeber die Bankgebühren für die Überweisung selbst tragen und er Sie erneut entlohnen muss, wenn bei der Überweisung etwas schiefgeht.

Ihr Arbeitgeber wird Ihnen vielleicht einen Teil Ihres Lohnes in Sachbezügen zahlen wollen. Diese können zum Beispiel ein Dienstwagen, eine Dienstwohnung, ein Firmenhandy, freie Kost und Logis oder sonstige Leistungen sein. Er ist in jedem Falle aber verpflichtet, Ihnen eine Abrechnung zu geben, aus der sich der Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Entgelts ergeben müssen.

Als Arbeitnehmer verlangen Sie die regelmäßige und pünktliche Zahlung des Lohnes. Doch was bieten Sie als Gegenleistung an? Reicht die normale Arbeit am Arbeitsplatz aus? Die Antwort auf diese Frage lautet zunächst schlicht und einfach: Ja! Die bloße Arbeitsleistung genügt erst einmal. Ein bestimmter Erfolg ist nicht geschuldet, sie müssen sich aber bemühen, für den Betrieb gewinnbringend zu arbeiten.

Leider hat sich der Grundsatz in der heutigen Arbeitswelt in vielen Bereichen geändert. Viele Arbeitgeber verlangen eine bestimmte, vorher definierte Leistung oder sogar Leistungserfolg. Welcher Lohn für welche Leistung ausgezahlt wird, ergibt sich dann normalerweise aus dem Arbeitsvertrag oder dem Tarifvertrag.

|59| **Lohn**

Ein wichtiger Teil des Arbeitsvertrages besteht in der Einigung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber über den Arbeitslohn. Dabei kann sich die Bezahlung nach der Arbeitszeit, der Leistung oder aber auch nach Qualität und Erfolg richten.

Art des Lohnes

Die wohl üblichste Form der Arbeitsvergütung erfolgt nach der abgeleisteten Arbeitszeit. Dabei kann als Berechnungsgrundlage ein Monats-, ein Stunden-, ein Schicht- oder ein Wochenlohn genommen werden. Die Bezahlung erfolgt dann, wenn die Arbeitsleistung für den entsprechenden Zeitraum erbracht worden ist.

Üblich ist daneben eine Vergütung, die leistungsbezogen und dann normalerweise als Akkordlohn gezahlt wird. Dabei wird der Lohn nach der von Ihnen erbrachten Arbeitsmenge berechnet, also zum Beispiel nach Stückzahl, Gewicht, Maß, Fläche oder Strecke. Oft ist auch eine Zeit vereinbart, die für eine bestimmte Arbeitsmenge als Standard angesetzt wird. Dann werden Sie im Zeitakkord entlohnt.

WISO rät

Wenn Sie in den Verhandlungen um den Abschluss Ihres Arbeitsvertrages stehen, liegt es in Ihrer Hand, was am Ende für Sie dabei herauskommt. Informieren Sie sich daher vorher, welches Gehalt für Ihre Tätigkeit üblich ist. Versuchen Sie auch herauszufinden, was bei Ihrem neuen Arbeitgeber für Ihre Stelle gezahlt wird. Auch die betrieblichen Gepflogenheiten bezüglich Sonderzahlungen und Leistungen sollten Ihnen vorher bekannt sein. Ist das der Fall, haben Sie eine ideale Ausgangsposition für die Verhandlungen über Ihr zukünftiges Gehalt.

Wenn kein Arbeitsvertrag besteht oder der Arbeitsvertrag keine Regelung zum Gehalt beinhaltet, gehen Sie trotzdem nicht leer aus. Dann muss Ihr Arbeitgeber nämlich das bezahlen, was er normalerweise für die gleiche oder zumindest für vergleichbare Arbeit zahlen würde.

Zahlt Ihr Arbeitgeber versehentlich mehr als mit Ihnen vereinbart war, kann er diesen zu viel gezahlten Betrag zurückverlangen. Das gilt nur dann

|60|nicht, wenn Sie den Mehrbetrag nicht bemerkt und das Geld schon ausgegeben haben. Die Ausgabe müssen Sie dann noch nicht einmal nachweisen, wenn die Überbezahlung nicht mehr als 10 Prozent Ihres Monatsgehaltes beträgt. Allerdings wird eine Rückzahlungspflicht oft schon im Arbeitsvertrag festgelegt – werfen Sie daher regelmäßig einen Blick auf Ihre Gehaltsabrechnung.

Tarifvertragliche Lohnbestimmungen

Wenn Sie unter die Regelungen eines Lohn- oder Gehaltstarifvertrages fallen, wird Ihr Vertrag selten Einzelbestimmungen zu Lohnfragen enthalten. Hier ist für Sie viel entscheidender, wie Ihre Leistung in den Tarifvertrag einzuordnen ist.

Im Tarifvertrag werden die Arbeitnehmer in verschiedene Lohngruppen eingeteilt. Einer dieser Lohngruppen werden Sie dann bei der Einstellung zugeordnet. In jedem Fall haben Sie das Recht, den Lohn zu verlangen, der Ihrer Gruppe entspricht und der Ihnen nach Ihrer Tätigkeit zusteht. Zur Not muss der Arbeitgeber Sie umgruppieren.

WISO rät

Hat Sie Ihr Chef nach einer zu niedrigen Lohngruppe eingestellt, sollten Sie sich das nicht gefallen lassen. Zunächst sollten Sie ihn darauf hinweisen, dass Ihnen mehr zusteht, als momentan ausgezahlt wird. Fordern Sie die Einstufung in die höhere Lohngruppe. Weigert sich Ihr Chef, sollten Sie sich an den Betriebsrat wenden. Auch er kann den Arbeitgeber darauf drängen, Sie richtig einzugruppieren und den tarifvertraglich vereinbarten Lohn zu bezahlen. Kommen Sie auch mit diesem nicht weiter, bleibt Ihnen nur der Gang vor das Arbeitsgericht. Können Sie dort begründen, warum Sie in eine höhere Lohngruppe gehören, haben Sie gute Chancen auf mehr Gehalt. Denken Sie aber daran: Ein Rechtsstreit birgt auch immer die Gefahr von Kosten; außerdem kann der Betriebsfrieden durch Ihre Klage gestört werden.

|61|Überprüfung der Lohnhöhe

Im Arbeitsvertrag wird in der Regel nur der Bruttolohn festgelegt. Von diesem führt der Arbeitgeber für Sie die Lohnsteuer, den Solidaritätszuschlag, die Sozialversicherungen und eventuell die

Kirchensteuer an den Staat ab. Der Arbeitgeber zieht auch Ihren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Krankenversicherungsbeitrag, Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung) ab, den Sie zu 50 Prozent und der Arbeitgeber auch zu 50 Prozent trägt. Was gilt aber, wenn sich Ihr Arbeitgeber einmal verrechnet?

Damit Sie die Berechnungen des Arbeitgebers überprüfen können, ist dieser verpflichtet, jedem Mitarbeiter eine Gehaltsabrechnung auszustellen. Diese muss für Sie zweifelsfrei erkennen lassen, welche Posten von Ihrem Bruttolohn abgezogen wurden und wie sich der Lohn zusammensetzt. Sozialversicherungsbeiträge werden dabei jeweils in gleicher Höhe von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber getragen.

Die Beiträge zur Sozialversicherung machen insgesamt circa 19 bis 20 Prozent für den Arbeitnehmer aus, im Einzelnen betragen sie momentan:

- Rentenversicherung: 9,95 Prozent des Bruttolohnes
- Pflegeversicherung: 0,85 Prozent des Bruttolohnes
- Arbeitslosenversicherung: 2,1 Prozent des Bruttolohnes
- Krankenversicherung: rund 6 bis 8 Prozent des Bruttolohnes

Beiträge zur Unfallversicherung in der Berufsgenossenschaft müssen Sie nicht zahlen. Diese werden alleine vom Arbeitgeber aufgebracht und berechnen sich aus der Gesamtbruttovergütung der Belegschaft. Die Höhe der Beiträge hängt hier von verschiedenen Gefahrenklassen ab.

Sobald Ihr Lohn eine Obergrenze überschreitet, werden für den darüberliegenden Teil des Gehalts keine Sozialversicherungsbeiträge mehr berechnet. Diese Grenze ändert sich jährlich. Bei der Rentenversicherung liegt sie im Jahr 2007 für die alten Bundesländer bei 63000 Euro pro Jahr oder 5250 Euro pro Monat. Für die neuen Bundesländer gilt ein jährlicher Satz von 54600 Euro oder ein monatlicher von 4550 Euro. Für die Kranken- und Pflegeversicherung gibt es einen bundeseinheitlichen eigenen Satz in Höhe von 42750 Euro als Beitragsbemessungsgrenze.

Niedriglohn

Heutzutage wird in allen Bereichen versucht, das Maximum »herauszusparen«. Davor machen selbstverständlich auch Arbeitgeber nicht halt und nutzen ^[62]die Möglichkeiten, die ihnen der aktuelle Arbeitsmarkt trotz seiner leichten Entspannung immer noch bietet. Viele Arbeitgeber wissen heute sehr genau um die Ängste der Arbeitnehmer vor

der Arbeitslosigkeit. Sie schreiben daher ihre Stellen mit »Niedriglöhnen« aus und spekulieren darauf, dass sich Arbeitnehmer finden, die für kleines Geld arbeiten werden.

Der Arbeitgeber darf jedoch ein bestimmtes Mindestniveau nicht unterschreiten. Dieses lässt sich leider nicht pauschal bestimmen. Es gilt der Grundsatz: So verschieden die Berufe sind, so unterschiedlich ist auch die Lohnuntergrenze für verschiedene Tätigkeiten. Eine Orientierungshilfe bieten die jeweiligen Tariflöhne. Wenn diese um mehr als ein Drittel unterschritten werden, können Sie in der Regel von einem unzulässigen Niedriglohn ausgehen.

Lohn ohne Arbeit

Grundsätzlich können Sie davon ausgehen, dass derjenige, der während seiner regulären Arbeitszeit nicht arbeitet, auch keinen Lohn bekommt. Es heißt nicht umsonst: Ohne Arbeit kein Lohn. Allerdings gibt es Situationen, in denen dieser Grundsatz durchbrochen werden muss. Denn er würde zu ungerechten Ergebnissen führen. Äußere Umstände können Sie von Ihrer Arbeit abhalten, obwohl Sie die Tätigkeit ausführen wollen, so zum Beispiel bei einem Maschinenbrand, bei Stromausfall oder bei einer Überschwemmung. In solchen Fällen muss das Risiko bei Ihrem Chef liegen und darf nicht auf Sie abgewälzt werden. Daher ist Ihr Gehalt in solchen Fällen weiterzuzahlen, auch wenn sie keine Arbeitsleistung erbringen.

Weitere Fälle, in denen Sie Ihr Gehalt weiterbeziehen, obwohl Sie nicht arbeiten, sind beispielsweise: Ihr Chef schickt Sie grundlos nach Hause. Oder Sie verweigern die Arbeit, weil Ihr Chef zum Beispiel seinen Schutzpflichten nicht nachkommt. In diesen Fällen müssen Sie sich genauso wenig Sorgen um Ihr Gehalt machen, wie wenn Sie Urlaub haben oder krank sind. Als Faustregel gilt: Wenn Sie an dem Arbeitsausfall keine Schuld tragen, ist das Gehalt zu zahlen.

Wie ist es aber, wenn Sie nur für eine kurze Zeit Ihre Arbeitsleistung nicht erbringen? Sie haben beispielsweise Zahnschmerzen und müssen während der Arbeitszeit dringend zum Zahnarzt. Hier kommt es auf den jeweiligen Einzelfall an. In bestimmten Fällen muss Ihr Arbeitgeber bei persönlichen Gründen, die Sie von der Arbeit abhalten, den Lohn weiterzahlen. Hierzu gehören:

- |63|eine Autopanne

- Arztbesuche, die nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich sind
- Erkrankungen eigener Kinder unter zwölf Jahren
- Familienereignisse wie eigene Hochzeit, Geburt eigener Kinder oder Beerdigung naher Angehöriger
- Gebetspausen, solange sie den Betrieb nicht stören
- gerichtliche Vorladungen
- Umzug
- ein Verkehrsunfall

Etwas anderes gilt beispielsweise, wenn Sie sich beim Zahnarzt zur Kontrolle einen Termin geben lassen und diesen absichtlich in die Arbeitszeit legen, obwohl es auch einen anderen gäbe, oder Sie während der Arbeitszeit Ihre Autoreifen wechseln lassen.

WISO rät

Will Ihr Chef Ihnen die ausgefallene Arbeitszeit vom Lohn abziehen, obwohl Sie für den Ausfall nicht verantwortlich sind, müssen Sie das nicht akzeptieren. Versuchen Sie zunächst, Ihrem Chef zu erklären, wie es zu dem Arbeitsausfall kam. Wenden Sie sich, wenn sich Ihr Arbeitgeber uneinsichtig zeigt, an den Betriebsrat oder zur Not an einen Anwalt.

Lohnklauseln, Lohnkürzung und Lohnverspätung

Grundsätzlich ist Ihr Chef verpflichtet, Ihr Gehalt in voller Höhe auszuzahlen. Das gilt selbst dann, wenn er mit Ihrer erbrachten Arbeitsleistung nicht zufrieden ist. Immer häufiger werden aber besondere Lohnklauseln in den Arbeitsvertrag aufgenommen, die dem Chef entweder Rückerstattungsansprüche oder Kürzungsrechte bezüglich verschiedener Zahlungen einräumen.

Beispiel

Ganz üblich ist zum Beispiel eine Rückzahlungsklausel bezüglich der Weihnachtsgratifikation. Diese sieht vor, dass die Sonderzahlung teilweise [64]oder ganz zurückerstattet werden muss, wenn Sie vor einem bestimmten Termin aus dem Betrieb ausscheiden. Daneben

finden sich oft Kürzungsklauseln im Arbeitsvertrag. Dabei wird das Gehalt anteilig reduziert, wenn Sie Fehlzeiten haben.

Nicht immer sind Rückerstattungsansprüche oder Kürzungsrechte gültig. Will Ihr Chef Ihnen Teile des Gehalts nicht auszahlen, werfen Sie zunächst einen Blick in Ihren Arbeitsvertrag. Steht dort nichts über eine Kürzungsmöglichkeit, ist der Chef dazu auch nicht berechtigt. Grundsätzlich hat Ihr Chef den normalen Lohn in voller Höhe auszuzahlen. Das gilt auch für das 13. Monatsgehalt. Einschränkungen müssen Sie nur bei Sonderzahlungen, wie zum Beispiel dem Weihnachtsgeld, hinnehmen.

Wenn eine Klausel über Rückerstattungsansprüche oder Kürzungsrechte in Ihrem Arbeitsvertrag enthalten ist, hat Ihr Chef dennoch nicht automatisch einen Freifahrtschein. Er muss weitere Voraussetzungen beachten. Die Rückzahlungsklausel darf Sie zum Beispiel nicht zu lange zu einer Zahlung verpflichten. Die Wirksamkeit einer solchen Klausel hängt davon ab, wie lange Sie durch diese an Ihren Betrieb gebunden werden, bevor Sie von der Zahlungspflicht befreit sind. Eine allgemein gültige Regelung, wie lange Sie durch eine Klausel gebunden werden dürfen, lässt sich nicht festlegen, da jeder Einzelfall gesondert betrachtet werden muss. Wird aber im Vertrag eine zu lange Bindungsfrist vorgesehen, ist die gesamte Klausel ungültig und der Arbeitgeber kann keine Rückzahlung verlangen.

Rückzahlungsklauseln sind zum Beispiel bei kostenintensiven Fortbildungsmaßnahmen üblich. Dabei kann eine Bindungswirkung von bis zu fünf Jahren zulässig sein. Allerdings müssen Sie die Kosten einer Fortbildung nur zurückzahlen, wenn Sie dadurch einen Vorteil erlangt haben, wie zum Beispiel eine bessere Qualifikation oder bessere Verdienstmöglichkeiten. Hatte dagegen nur Ihr Arbeitgeber ein Interesse an Ihrer Fortbildung, ist ein Rückzahlungsanspruch ausgeschlossen. Das gilt auch bei reinen Sicherheitsschulungen, an denen Sie teilnehmen.

In jedem Fall muss eine Rückzahlungsverpflichtung Ihre Interessen berücksichtigen und darf Sie nicht überfordern. Es ist nicht richtig, wenn Sie nach Ablauf von 35 Monaten immer noch den vollen Betrag zurückzahlen müssten. Normalerweise wird die Rückzahlung gestaffelt: Beispielsweise verringert sich der Rückzahlungsbetrag mit jedem Monat, den Sie länger im Betrieb sind. Üblich ist eine Regelung, bei der Sie pro Monat $\frac{1}{36}$ weniger zurückzahlen müssen. Nach Ablauf von drei Jahren

können Sie kündigen, ohne einen Cent zurückzubezahlen.

[65] Ganz ähnlich sieht es bei den Kürzungsklauseln aus. Auch hier kann sich Ihr Arbeitgeber nur innerhalb enger Grenzen bewegen, wenn er aufgrund von krankheitsbedingten Fehlzeiten Kürzungen vornehmen will.

WISO rät

Wenn Sie auf lange Sicht planen, Ihren Betrieb zu verlassen und in eine andere Firma zu wechseln, werfen Sie einen Blick in Ihren Arbeitsvertrag. Enthält dieser Lohnklauseln, können Sie den idealen Zeitpunkt für eine Kündigung wählen und sind so vor bösen Überraschungen sicher.

Ihr Arbeitgeber wird möglicherweise die Auszahlung bestimmter Teile des Gehalts im Arbeitsvertrag ausschließen, wenn eine Sondersituation vorliegt. So soll beispielsweise Ihr Weihnachtsgeld gekürzt werden, wenn die Auftragslage schlecht ist. Keine Sorge: Auch wenn solche Klauseln im Arbeitsvertrag stehen, sind sie oft unzulässig. Denn Ihr Arbeitgeber darf sein wirtschaftliches Risiko nicht auf Sie abwälzen. Fehlt es an ausdrücklichen Zusatzregeln im Vertrag, ist eine Lohnkürzung immer ausgeschlossen, selbst wenn Ihr Arbeitgeber sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet.

Es gibt nur wenige Situationen, in denen Sie eine Gehaltskürzung hinnehmen müssen. So kann Ihr Arbeitgeber im Falle einer tariflichen Lohnerhöhung eine bereits vorher vereinbarte übertarifliche Zulage verrechnen. Das hört sich komplizierter an als es ist. Es bedeutet nichts anderes, als dass der Lohn zwar erhöht werden müsste, jedoch effektiv nicht mehr ausgezahlt wird, da der Lohn vorher schon höher war, als er sein musste. Zur Verrechnung muss allerdings der Betriebsrat seine Zustimmung geben.

Vermindert Ihr Chef plötzlich die Lohnzahlung, brauchen Sie sich das nicht gefallen lassen. War nämlich im Arbeitsvertrag nichts vereinbart, sind Sie in aller Regel im Recht. Lassen Sie sich daher detailliert erklären, aus welchen Gründen Ihr Chef die Kürzung vorgenommen hat. Können Sie diese Gründe nicht nachvollziehen, haben Sie die Möglichkeit zu klagen. Suchen Sie sich aber sicherheitshalber einen Rechtsbeistand.

Nach einer Tariflohnerhöhung sollten Sie sich unbedingt Ihre Monatsabrechnung anschauen. Wird Ihr Gehalt nicht erhöht, prüfen Sie

zunächst, ob Ihr Chef vorher übertarifliche Zulagen gezahlt hat. Ist das der Fall, fragen Sie Ihren Betriebsrat, ob dieser zugestimmt hat, dass keine Gehaltserhöhung erfolgt.

Problematisch wird es, wenn Ihr Chef nicht pünktlich Ihren Arbeitslohn ausbezahlt. In diesen Fällen müssen Sie unbedingt schnell handeln. Viele Arbeitsverträge sehen nämlich in Zusatzklauseln vor, dass Sie Ihr Gehalt innerhalb bestimmter Fristen einfordern müssen, wenn Ihr Chef in Zahlungsverzug kommt. Reagieren Sie nicht, verlieren Sie unter Umständen Ihre Gehaltsansprüche, denn es handelt sich bei den Fristen um sogenannte Ausschlussfristen.

Achtung!

Regelungen über Ausschlussfristen sollten Sie unbedingt beachten. Sie finden sie im Arbeitsvertrag, aber auch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Meistens werden sie am Ende der Verträge aufgeführt.

Bis heute war eine Frist von nur einem Monat zulässig, innerhalb der Sie Ihre Ansprüche schriftlich geltend machen mussten. Doch dem hat die Rechtsprechung einen Riegel vorgeschoben. Drei Monate sollten Sie in der Zukunft Zeit haben, um Ihre Gehaltsansprüche einzufordern. Sind dagegen keine Fristen im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen, müssen Sie sich nicht beeilen. In diesem Fall gilt die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren.

WISO rät

Kommt Ihr Chef mit Ihren Gehaltszahlungen in Rückstand, fordern Sie umgehend Ihren Lohn ein – und zwar schriftlich, und lassen Sie sich den Grund für die Verspätung nennen. Arbeiten Sie aber auch ohne Lohn erst einmal weiter. Denn sonst können Sie Ihren vollen Lohnanspruch verlieren oder gar die fristlose Kündigung riskieren. Stoppen Sie die Arbeit erst, wenn keine Hoffnung mehr auf eine Lohnzahlung vonseiten des Arbeitgebers besteht. Sie sollten spätestens dann Ihre Arbeitsleistung verweigern, wenn die Rückstände mehr als drei Nettomonatsbezüge betragen.

|67| Lohnpfändung und Lohnverzicht

Die Pfändung von Lohn- und Gehaltsansprüchen macht es Gläubigern möglich, auf Ihr Einkommen zuzugreifen. Doch normalerweise sind Sie auf Ihr Gehalt angewiesen, um die Ausgaben des täglichen Lebens bestreiten zu können. Daher darf Ihnen nicht das volle Gehalt gepfändet werden, sondern lediglich der Teil, der über Ihrer festgelegten Mindestverdienstgrenze liegt. Diese Grenze beträgt zurzeit für Alleinstehende 930 Euro, für eine Familie mit einem Kind 1475 Euro und für Familien mit zwei Kindern 1670 Euro. Für Alleinerziehende mit einem Kind oder für Ehepartner liegt sie bei 1280 Euro.

Es gibt Bezüge, die nicht oder nur zum Teil gepfändet werden dürfen. Dazu gehört die Hälfte des Lohnes für Überstunden, das übliche Urlaubsgeld und Jubiläumszahlungen, alle Ansprüche auf Aufwendungsersatz sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen. Das Weihnachtsgeld darf nur bis maximal 500 Euro gepfändet werden. Auf Antrag können Sie die jeweiligen Pfändungsgrenzen ändern. Das kann dazu führen, dass Sie einen höheren oder einen geringeren Teil Ihres Lohnes abführen müssen. Der Antrag ist beim zuständigen Vollstreckungsgericht zu stellen.

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen bis zur Pfändungsfreigrenze Ihr Gehalt überweisen, der Rest geht an die Gläubiger. Um das volle Gehalt zu sichern, könnten Sie Ihre Gehaltsansprüche an den Ehepartner abtreten. Beachten Sie aber, dass das nicht zulässig ist, wenn dadurch die Gläubiger einen Schaden erleiden.

Wird der Lohn gepfändet, bedeutet das für Ihren Arbeitgeber oft einen zusätzlichen verwaltungstechnischen Aufwand. Die Kosten hierfür werden in der Regel im Arbeitsvertrag auf Sie abgewälzt. Das ist zulässig, allerdings kann Ihr Arbeitgeber nur die konkreten Mehrkosten in Rechnung stellen und keine Pauschale verlangen.

WISO rät

Sie sollten immer darauf bestehen, keine pauschalierten Bearbeitungsgebühren zu bezahlen. Sie können auch ohne weiteres die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag beim Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Ist Ihr Betrieb in Schwierigkeiten, besteht für Sie die Möglichkeit, auf Ihre Gehaltsansprüche erst einmal zu verzichten, um den Betrieb vor der Insolvenz zu [68]retten. Allerdings können Sie nicht das volle Gehalt Ihrem Arbeitgeber überlassen. Sie sollten nur auf den Teil Ihres Gehaltes verzichten, den Sie schmerzlos verkraften können. Denn auch Sie müssen sicherstellen, dass Sie Ihre laufenden Verbindlichkeiten und den Lebensunterhalt Ihrer Familie bezahlen können. In keinem Fall sollten Sie netto weniger ausbezahlt bekommen, als Ihnen nach der Pfändungsfreigrenze zustünde. Die Pfändungsfreigrenze regelt die Höhe des Nettogehaltes, auf das die Gläubiger im Rahmen der Zwangsvollstreckung nicht zugreifen können. (Die Pfändungsfreigrenze hat nichts mit der Höhe des Sozialhilfesatzes [ALG II] zu tun und liegt etwas darüber.) Der Verzicht auf einen Teil Ihres Gehaltes muss ausdrücklich erklärt werden.

WISO rät

Ist Ihr Betrieb in finanziellen Schwierigkeiten, kann es diesem sehr helfen, wenn Sie auf einen Teil Ihres Gehaltes verzichten. Sie sollten jedoch immer klarstellen, dass Sie, wenn es dem Betrieb wieder besser gehen sollte, den ausstehenden Lohn zurückerhalten wollen – und zwar verzinst. Vereinbaren Sie solche Absprachen immer schriftlich, sonst ist Ärger vorprogrammiert. Bei größeren Beträgen sollte auch eine Absicherung der Rückzahlung vorliegen, falls der Arbeitgeber die Beträge nicht mehr zurückzahlen kann. Dies geht am besten durch eine Bankbürgschaft.

Zusätzliche Vergütungen

Gratifikationen sind Sonderzuwendungen, die einen bestimmten Anlass haben. Durch sie sollen zum Beispiel geleistete Dienste gewürdigt und besonders fähige Mitarbeiter an den Betrieb gebunden werden. Die Gratifikation kann auch eine zusätzliche Vergütung für gute Arbeit sein. Diese Art der Gratifikation ist dann häufig auch in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder in den individuellen Arbeitsverträgen enthalten. Klassische Beispiele für Gratifikationen sind:

- Weihnachtsgeld

- 13. Monatsgehalt
- Treuegeld
- Urlaubsgeld

|69| **Achtung!**

Auch bei Gratifikationen kann Sie eine Rückzahlungspflicht treffen, wenn Sie vor einem bestimmten Zeitpunkt aus dem Betrieb ausscheiden. Liegt im Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung vor, müssen Sie Ihre Gratifikationen anteilig an den Chef zurückzahlen.

Provisionen sind Vergütungen, die Sie prozentual an einem abgeschlossenen oder vermittelten Geschäft beteiligen. Sie erhalten die Provisionen dann, wenn das vermittelte Geschäft auch tatsächlich ausgeführt wird. Beachten Sie, dass Sie nur dann Anspruch auf eine Provisionszahlung haben, wenn sie verbindlich vereinbart ist.

Bei Arbeitsverhältnissen mit Provisionsbasis wird meist ein fester Lohn vereinbart, zu dem die Provisionen zusätzlich gezahlt werden. Ebenfalls üblich ist die Abgabe einer Provisionsgarantie, die Ihnen ein gewisses Auskommen sichert. Fehlen Festlohn und eine solche Garantie, obwohl absehbar ist, dass Sie allein durch die Provisionen Ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können, ist der Arbeitsvertrag unwirksam. Bei Krankheit oder Urlaub können Sie die Auszahlung der Provisionen verlangen, die Sie üblicherweise in dieser Zeit erhalten hätten.

Tantiemen sind Vergütungen, die Sie erhalten, wenn Sie am Jahresgewinn des Unternehmens beteiligt werden. Die Höhe richtet sich nach dem abgelaufenen Geschäftsjahr. Sie werden also entsprechend dem Jahresgewinn des Unternehmens ausgeschüttet. In der Regel werden Tantiemen lediglich den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern oder aber leitenden Angestellten gewährt. Tantiemen sollen, da sie direkt an den Unternehmensgewinn gekoppelt sind, bei allen Empfängern den Anreiz steigern, diesen Gewinn möglichst hoch ausfallen zu lassen. Mittlerweile schütten einige Betriebe eine Tantieme für alle Mitarbeiter aus, um die Motivation bei allen Angestellten zu steigern.

Prämien sind normalerweise eine zusätzliche Vergütung, wenn Sie Ihre Arbeitspflicht besonders gut erfüllen. Sie werden zusätzlich zu Ihrem normalen Lohn gezahlt und sollen Sie motivieren, Ihre Aufgaben

überdurchschnittlich gut zu erledigen.

Durch vermögenswirksame Leistungen kann Ihr Arbeitgeber Ihnen helfen, ein Sparvermögen anzuhäufen. Dazu investiert Ihr Chef in der Regel für Sie einen gewissen monatlichen Betrag. Welche Investitionsmöglichkeiten es ⁷⁰gibt, ist genau festgelegt. Die verschiedenen Möglichkeiten kann Ihnen Ihre Hausbank mitteilen. Es gibt zum Beispiel

- Aktien
- Aktienfondsanteile
- Aufwendungen für die Entschuldung von Wohnraum
- Bausparverträge
- Lebensversicherungen
- Unternehmensbeteiligungen am eigenen Betrieb zum Beispiel in Form von Aktien

Sie haben keinen Anspruch, dass Ihr Arbeitgeber zusätzlich zu dem Gehalt noch vermögenswirksame Leistungen bezahlt. Allerdings haben Sie das Recht, einen Teil Ihres Gehaltes für vermögenswirksame Leistungen abführen zu lassen. Darum muss sich Ihr Chef kümmern. Es reicht aus, wenn Sie Ihren Wunsch schriftlich gegenüber Ihrem Chef äußern. Normalerweise werden vermögenswirksame Leistungen auf einen bereits bestehenden oder zu diesem Zweck eingerichteten Anlagevertrag eingezahlt, wie zum Beispiel einen Bausparvertrag.

Auch der Staat sorgt häufig für zusätzliche Unterstützung. So gibt es im Falle eines Einkommens von maximal 17 900 Euro für Alleinstehende beziehungsweise 35 800 Euro für Ehepaare in vielen Bereichen eine zusätzliche staatliche Zahlung in Ihren Anlagevertrag.

Die Sparzulage müssen Sie im Zuge der Einkommensteuererklärung jedes Jahr nachträglich beim Finanzamt beantragen. Zu diesem Zweck erhalten Sie von dem Kreditinstitut, bei dem Sie das von Ihrem Arbeitgeber gezahlte Geld anlegen lassen, eine Bescheinigung, die der Steuererklärung beizulegen ist. Prinzipiell dürfen Sie für einige Jahre über das angelegte Vermögen nicht verfügen. Sie sollen ja sparen. Aber auch hier gibt es Ausnahmen. Denn bei Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Heirat oder dem Wechsel in die Selbstständigkeit kommen Sie direkt an Ihr Geld.

Achtung!

Es gibt Verträge, bei denen die Kosten für den Abschluss des Vertrages, wie etwa Provisionen für den Versicherungsvertreter, zuerst mit Ihren Zahlungen verrechnet werden, bevor etwas angespart und verzinst wird. Diese Verträge haben einen besonderen Namen, sie heißen »gezillmerte Verträge«. Bei einer kurzen Laufzeit bleibt dann von Ihren Beiträgen nichts übrig. Daher muss der Arbeitgeber ^[71]hierauf ausdrücklich hinweisen. Tut er das nicht, können Sie ihn auf Schadensersatz in Anspruch nehmen, wenn beispielsweise der Rückkaufwert einer Lebensversicherung dadurch gemindert ist.

Mit dem Winterausfallgeld haben sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Baugewerbe auf eine Regelung für die Wintermonate verständigt. Da in dieser Zeit wetterbedingt nicht immer gearbeitet werden kann, wurde eine Sonderregelung in den Bundesrahmentarifvertrag, der für alle Arbeitnehmer im Baugewerbe gilt, eingebaut. Diese Regelung besagt, dass Ihr Chef nicht den vollen Lohn zahlen muss, wenn er Sie nicht beschäftigen kann. Sie bekommen in dieser Zeit 60 Prozent beziehungsweise als Arbeitnehmer mit Kind 67 Prozent Ihres normalen Verdienstes. Das hört sich vielleicht für Sie nach einem schlechten Deal an, da lediglich der Arbeitgeber entlastet wird und Sie dadurch einen Teil des unternehmerischen Risikos mittragen. Trotzdem überwiegen auch für Sie die Vorteile: Durch den Bundesrahmentarifvertrag sind nämlich die Arbeitgeber verpflichtet, von Anfang November bis Ende März keine wetterbedingten Kündigungen vorzunehmen. Das Winterausfallgeld ist vom Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur zu beantragen. Ihr Chef darf also nicht plötzlich von sich aus weniger Gehalt zahlen.

Aufwendungsersatz

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen einen Aufwendungsersatz zahlen, wenn Sie Ausgaben tätigen, die für Ihre Arbeit erforderlich sind. Es sei denn, diese Ausgaben sind bereits durch Ihre Arbeitsvergütung abgegolten.

Zu den Aufwendungen, die Ihr Arbeitgeber ersetzen muss, gehören Auslagen wie zum Beispiel für Dienstfahrten, Reisekosten, Bewirtungsaufwendungen oder Kosten für Arbeitsmittel. In größeren Unternehmen finden sich vielfach Reiserichtlinien, in denen Fragen zum Aufwendungsersatz beantwortet werden. Machen Sie sich mit diesen Richtlinien frühzeitig vertraut. So vermeiden Sie böse Überraschungen. Daneben muss Ihr Chef aber auch Sach- und Vermögensschäden übernehmen, die Ihnen bei der Arbeit unfreiwillig entstanden sind. Erleiden Sie einen Sach- oder Vermögensschaden während Ihrer Arbeit, sollten Sie auch diese Kosten bei Ihrem Chef einfordern. Sprechen Sie mit ihm in aller Ruhe darüber, und versuchen Sie, ihn von der Kostenübernahme zu überzeugen.

|72|Achtung!

Geldbußen dürfen nicht vom Chef als Auslagen zurückgefordert werden. Müssen Sie zum Beispiel als Lkw-Fahrer eine Geldbuße wegen zu schnellen Fahrens zahlen, können Sie das Geld nicht vom Arbeitgeber zurückverlangen.

WISO rät

Lassen Sie sich immer alle Auslagen erstatten, zumindest aber den zuvor vereinbarten Betrag. Sie verschenken sonst bares Geld. Wenn Sie hohe Beträge auslegen müssen, klären Sie vorher mit Ihrem Chef, wie Sie vorgehen sollen. Vereinbaren Sie Ihr Vorgehen schriftlich. Weigert sich Ihr Chef, Auslagen zu erstatten, wenden Sie sich an den Betriebsrat, oder suchen Sie sich einen Rechtsbeistand.

|73| **Die Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn der Arbeit bis zu ihrer Beendigung ohne Ruhepausen – soweit eine ganz simple Definition, die für die meisten Arbeitnehmer zutreffen dürfte. Darauf basierend wurden gerade in den letzten Jahren viele Zeiteinteilungsmodelle entwickelt – manchmal ganz individuell für nur einen Betrieb. Im Folgenden werden diese vorgestellt. Ebenfalls gehören zur Arbeitszeit natürlich auch deren kurzzeitige Änderungen wie Überstunden oder Kurzarbeit.

Im Arbeitsvertrag wird in der Regel die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt; normalerweise regelt man aber nicht die tägliche Arbeitszeit, sondern nur deren Beginn und Ende.

Wenn diese nicht ausdrücklich im Vertrag steht, gelten die im Betrieb üblichen Arbeitszeiten oder die in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen enthaltenen Zeiten. Arbeitszeiten werden aber auch gesetzlich geregelt, um die höchstzulässige Arbeitszeit zu begrenzen und für ausreichende Ruhepausen zu sorgen.

Nicht zur Arbeitszeit gehören die Wegezeiten zur oder von der Arbeit sowie in der Regel Umkleide- oder Waschzeiten. Auch Rufbereitschaftszeiten zählen nicht als Arbeitszeit, wenn Sie den Ort frei bestimmen können, an dem Sie sich in dieser Zeit aufhalten. Sind Sie allerdings gezwungen, sich während der Zeit am Arbeitsplatz oder an einem vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Ort aufzuhalten, werden sie als Arbeitszeit berechnet.

Höchstgrenzen

Die tägliche Höchstgrenze der Arbeitszeit ist im Gesetz geregelt. Wenn diese Höchstgrenze in Ihrem Arbeitsvertrag missachtet wird und Sie dadurch länger |74|arbeiten sollen, ist die Vereinbarung ungültig. An die Stelle der ungültigen Vereinbarung tritt dann die Regelarbeitszeit, der Rest des Arbeitsvertrages bleibt aber bestehen.

Ihre Arbeitszeit darf normalerweise acht Stunden pro Werktag, das heißt Montag bis Samstag, nicht überschreiten. Damit gilt grundsätzlich die 48-Stunden-Woche. Allerdings ist eine kurzfristige Erhöhung auf bis zu zehn Stunden täglich möglich. In diesem Fall muss Ihr Arbeitgeber dann aber die Arbeitszeit an anderen Tagen entsprechend kürzen, denn Sie dürfen innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen im Schnitt nicht mehr als acht Stunden täglich arbeiten. Durch diese Regelung wird es den Arbeitgebern ermöglicht, saisonale Schwankungen zu kompensieren. Die wöchentliche Arbeitszeit kann sich daher auf bis zu 60 Stunden erhöhen.

Beispiel

Sie arbeiten in einer Buchhandlung. Wegen des Weihnachtsgeschäftes bleiben Sie im November und im Dezember täglich zehn Stunden im Laden. Nun muss Ihr Arbeitgeber sicherstellen, dass Sie innerhalb der nächsten 16 Wochen weniger arbeiten. Sie können dann beispielsweise im Januar und Februar schon nach sechs Stunden täglich nach Hause gehen.

Der Ausgleichszeitraum ist in vielen Betrieben durch Tarifverträge oder durch Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage eines Tarifvertrages erweitert.

Bei Nacht- und Schichtarbeitern ist die durchschnittliche Arbeitszeit schneller auszugleichen, nämlich innerhalb von vier Wochen. Der Grund: Die Arbeit gilt als belastender für den Mitarbeiter, und dieser muss sich schneller erholen können.

Die Arbeitszeit mehrerer Beschäftigungsverhältnisse ist immer zusammenzurechnen: Sie dürfen nicht mehr als 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt arbeiten. Auch Sonntagsarbeit wird ganz normal auf die werktägliche Arbeitszeit angerechnet. Das bedeutet, dass die Höchstgrenzen hierdurch nicht überschritten werden dürfen, das gilt auch für Mini-Jobs. Wenn Sie beispielsweise einem Vollzeitjob von acht

Stunden täglich nachgehen, dürfen sie abends nicht mehr als zwei Stunden Taxi fahren oder eine sonstige angestellte Tätigkeit ausüben.

Jedem Arbeitnehmer stehen während der Arbeitszeit auch Ruhepausen zu. Diese sollen der Entspannung und Erholung dienen und vor allem eine [75]Mahlzeit ermöglichen. Arbeiten Sie täglich zwischen sechs und neun Stunden, haben Sie einen Anspruch auf 30 Minuten Ruhepause. Wer länger als neun Stunden arbeitet, kann sogar 45 Minuten seine Arbeit unterbrechen. Die Pausen dürfen Sie in jeweils 15-minütige Abschnitte aufteilen. Nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit muss Ihr Arbeitgeber Ihnen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

Sonderregelungen gelten hier für Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen. Hier können die Ruhezeiten verkürzt sein.

Oft sind abweichende Bestimmungen für die Arbeitszeit und die Ruhepausen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthalten. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Betriebsrat, der für Sie zuständigen Gewerkschaft oder Ihrem Arbeitgeber! Verstoßen Sie gegen das Arbeitszeitgesetz, verlieren Sie nicht Ihren Anspruch auf die Vergütung oder auf Zuschläge für Mehrarbeit oder Überstunden.

Arbeitszeiteinteilung und Gleitzeit

Ihr Chef hat das Recht, die tägliche Arbeitszeit einzuteilen, also Beginn und Ende festzulegen. Auch kann er die Pausen bestimmen und die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilen. Bieten sich aus betrieblichen Gründen Änderungen an, darf Ihr Chef auch diese vornehmen – selbst dann, wenn die Regelung zur Arbeitszeit schon über mehrere Jahre bestand. Seine Änderungswünsche muss Ihr Chef aber vorher dem Betriebsrat mitteilen.

Ihr Chef darf darüber hinaus die Gleitzeit einführen. Bei der Gleitzeit entscheiden Sie selbst, wann Sie Ihre Arbeitsleistung erbringen. Allerdings wird in der Regel eine Kernzeit vereinbart, in der alle Arbeitnehmer anwesend sein müssen. So kann zum Beispiel von 7.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr Gleitzeit vereinbart sein. Die dazwischenliegenden Stunden von 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr machen die Kernzeit aus. Mit der Gleitzeit können Sie selbst entscheiden, ob Sie lieber früher oder später anfangen und wann Sie aufhören möchten. Die Stunden werden dabei normalerweise auf einem Gleitzeitkonto festgehalten, das wie ein Girokonto funktioniert. Am Ende des Monats wird die geleistete Arbeitszeit summiert, und es ergibt sich ein Guthaben oder ein Minus. Wird dabei die von Ihnen tatsächlich zu erbringende Arbeitszeit über- oder unterschritten, ist dieses Plus oder Minus meist innerhalb eines bestimmten Zeitraums auszugleichen.

|76| **Vertrauensarbeitszeit**

Der Vertrauensarbeitszeit liegt ein normaler Arbeitsvertrag zugrunde, in dem alle wichtigen Details, wie zum Beispiel auch die Höhe der Arbeitszeiten, festgehalten sind. Allerdings macht Ihr Arbeitgeber Ihnen keine Vorgaben, wann Sie Ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben. Er überlässt also die Einteilung voll und ganz Ihnen, ohne Ihre täglichen Arbeitszeiten zu erfassen oder diese generell zu überprüfen.

Dadurch fehlt Ihrem Arbeitgeber zwar eine Kontrollmöglichkeit, ob und wie viel Sie und die anderen Mitarbeiter zeitlich geleistet haben. Das ist ihm in diesem Fall aber egal, da für ihn nur das Ergebnis wichtig ist. Der Vorteil dieses Modells liegt auf der Hand. Sie können Ihre Freizeit und Arbeitszeit besser aufeinander abstimmen und sich flexibel an die aktuellen Bedürfnisse anpassen. Daneben können Sie durch ein hohes Arbeitspensum längere Phasen der Freizeit hinzugewinnen. Durch ein solches System wird meist die Arbeitszufriedenheit und Motivation gesteigert.

Es gibt aber auch Nachteile bei der flexiblen Arbeitszeit. So werden Ihre Überstunden vom Arbeitgeber nicht mehr registriert und können daher auch nicht berechnet oder ausbezahlt werden. Auch wird es eher zu einer Kontrolle der Mitarbeiter untereinander kommen. Das kann zu Streitigkeiten über den jeweils betriebenen Arbeitsaufwand führen, da Überbelastungen oder viel Arbeit bei diesem Modell nicht dokumentiert werden können.

Überstunden

Überstunden leisten Sie immer, wenn Sie über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus arbeiten. Die Erbringung von Überstunden muss, abgesehen von einigen Sonderfällen, im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit Ihr Chef sie verlangen kann. Ist das nicht der Fall und fehlen auch Regelungen im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, darf Ihr Chef Überstunden nur in Notfällen verlangen. Die Überstunden müssen dann zur Abwehr von Gefahren für den Betrieb oder zum Schutz betrieblicher Interessen geleistet werden.

Beispiele

In einem Kühlhaus fällt am Freitag kurz vor Dienstschluss die Kühlung aus. Sämtliche Waren müssen umgelagert werden. Hier kann der Arbeitgeber in jedem Fall Überstunden anordnen.

[77]Die Abdichtung eines Daches dauert unvorhergesehen länger. Am Wochenende sind Gewitter und heftige Regenschauer angesagt. Hier kann der Inhaber des Dachdeckerbetriebes ebenfalls Überstunden anordnen, um die Arbeiten noch abzuschließen.

Die Anordnung von Überstunden muss in jedem Fall begründet und vom Umfang her angemessen sein. Zu viel Arbeit und zu wenig Beschäftigte können und dürfen Überstunden nicht auf Dauer rechtfertigen. In jedem Fall ist hier das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beachten: Er ist immer vorher zu fragen und muss seine Zustimmung erteilen. Und zwar auch dann, wenn Sie ohne Anordnung – also freiwillig – Überstunden machen. Fragen Sie nach, ob in Ihrem Betrieb Regeln in einer Betriebsvereinbarung aufgestellt sind; diese sind zu beachten.

Wenn Ihr Arbeitsvertrag und andere für Sie bindende Regelungen keine Überstunden vorsehen, können Sie Überstunden verweigern. Ihr Chef darf Sie nicht zur Mehrarbeit zwingen. Sollte Ihr Chef jedoch hin und wieder den Wunsch nach Überstunden äußern, sollten Sie seinem Wunsch nachgehen, um Ärger und eine schlechte Stimmung im Betrieb zu vermeiden – schließlich kann die Ableistung von Überstunden auch der Entlastung Ihrer Kollegen dienen. Außerdem kann die Bitte nach Überstunden auch berechtigt sein. Verweigern Sie also die Überstunden nicht, Sie laufen ansonsten Gefahr, eine Abmahnung zu kassieren.

WISO rät

Wenn Ihr Chef ständig Überstunden verlangt, sollten Sie sich wehren. Sprechen Sie mit Ihrem Chef, und fordern Sie die Einstellung eines neuen Mitarbeiters, damit die anfallende Arbeit in der regulären Arbeitszeit erledigt werden kann. In jedem Fall sollten Sie für die Mehrarbeit auch angemessen entlohnt werden. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Betriebsrat, wenn Ihr Chef dazu keine Anstalten macht.

Überstundenbezahlung

Es gibt keine besonderen gesetzlichen Vorschriften zur Bezahlung von Überstunden, und auch in den meisten Arbeitsverträgen fehlen entsprechende Regelungen^[78]. Dennoch müssen Sie sich keine Sorgen machen, denn häufig fallen Überstunden unter die Vereinbarung über das reguläre Gehalt. Dann richtet sich die Bezahlung für eine Überstunde nach dem normalen Stundenlohn oder dem anteiligen Monatslohn für eine Arbeitsstunde. Zuschläge bei einer Überstunde müssen aber nur dann bezahlt werden, wenn sie im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag festgelegt wurden.

Achtung!

Ihr Arbeitsvertrag kann eine Regelung beinhalten, dass eine geringe Anzahl an Überstunden in Ihrem normalen Lohn enthalten ist. Sie können dann für diese Mehrarbeit kein Extra-Geld verlangen. Diese Regelung ist zulässig. Ebenso kann Ihr Arbeitsvertrag für die Überstunden einen Freizeitausgleich vorsehen. Ihr Chef darf sich auch ein Wahlrecht zwischen Überstundenbezahlung und Freizeitausgleich vorbehalten.

Vertragliche Bestimmungen zu Überstunden und Freizeitausgleich dürfen Sie aber nicht unangemessen benachteiligen. Unwirksam sind zum Beispiel Bestimmungen, die eine Bezahlung der Überstunden ausschließen, wenn

- ein Freizeitausgleich nicht möglich war, obwohl der Arbeitgeber

- einen solchen hätte gewähren müssen;
- das Arbeitsverhältnis beendet wurde, bevor Sie Ihren Freizeitausgleich nehmen konnten;
- die Arbeit nicht in der vertraglich vorgesehenen Zeit zu erledigen war;
- alle Überstunden, egal in welchem Umfang sie anfallen, mit dem Gehalt abgegolten sind.

WISO rät

Führen Sie ordentlich Buch über alle angefallenen Überstunden. Eine korrekte Protokollierung enthält nicht nur die Daten und Zeiten, sondern auch die zu den jeweiligen Zeiten geleistete Arbeit. Nur so haben Sie im Streitfall die Möglichkeit, Ihre Ansprüche durchzusetzen. Kommt es zum Rechtsstreit über die Überstunden, müssen Sie den Beweis erbringen, dass Sie tatsächlich diese Überstunden geleistet haben und dass diese vom Chef angeordnet oder zumindest geduldet wurden.

|79|Achtung!

Oft enthalten Tarifverträge bestimmte Fristen, in denen Sie die Vergütung für Ihre Überstunden geltend machen müssen. Versäumen Sie diese, verlieren Sie unter Umständen Ihren Anspruch.

Überstundenausgleich

Jeder Arbeitnehmer, der Überstunden macht, möchte gerne einen Überblick über sein Arbeitszeitguthaben bekommen. Das ist heutzutage mit dem sogenannten Arbeitszeitkonto ohne weiteres möglich. Dabei werden alle von Ihnen geleisteten und zu leistenden Stunden gegeneinander aufgerechnet, sodass eine Überprüfung des »Kontostandes« jederzeit möglich ist. Sinnvoll ist ein solches Konto aber nur, wenn zusätzlich festgelegt wird, wie weit sich Ihr Konto im Plus oder Minus befinden darf und in welchem Zeitraum die Differenz auszugleichen ist.

Sehr verbreitet sind hier sogenannte Ampelregelungen. Bis zu einem Kontostand von plus/minus 20 Stunden beispielsweise befinden Sie sich im grünen Bereich und dürfen sich um den Ausgleich selbst kümmern.

Steigt der Kontostand jedoch darüber hinaus in den gelben Bereich von zum Beispiel 30 Stunden, werden Sie um sofortigen Ausgleich gebeten. Bei einem weiteren Anstieg in den roten Bereich muss der Arbeitgeber dann für umgehenden Ausgleich sorgen. Die Ampelregelungen werden meist im Tarifvertrag oder in der Betriebsvereinbarung festgelegt. Dort sollten dann alle Fragen zum Arbeitszeitkonto geregelt sein.

WISO rät

Achten Sie beim Abschluss des Arbeitsvertrages auf die Überstundenregelung. Es sollten auf keinen Fall Stunden verfallen, wenn Sie aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, den Ausgleichszeitraum überschreiten oder aber die Höchstgrenze erreichen. Bauen Sie nach Möglichkeit regelmäßig Ihr Guthaben ab, indem Sie auf die Ausbezahlung oder die Gewährung von Freizeit bestehen.

Achten Sie auch darauf, wie Ihre Kollegen den Zeitausgleich oder die Überstundenbezahlung handhaben. Werden Ihnen vom Chef nicht die gleichen Rechte eingeräumt, können Sie von ihm eine Gleichbehandlung verlangen.

|80| **Kurzarbeit**

Wenn Ihr Chef die vereinbarten Arbeitszeiten reduziert, weil er aufgrund der aktuellen Auftragslage nicht genug Arbeit für Sie hat, entsteht Kurzarbeit. Das heißt für Sie, dass Sie für weniger Arbeit weniger Lohn bekommen. Der entstehende Verdienstaufschlag wird aber unter Umständen durch das vom Staat gezahlte Kurzarbeitergeld in einer gewissen Höhe wieder ausgeglichen.

Die Kurzarbeit soll Betrieben, die massiv unter einer vorübergehenden schlechten Auftragslage leiden, das Überleben sichern, indem der Arbeitgeber Personalkosten reduzieren kann. Positiv für Sie ist dabei, dass Ihr Chef Ihnen nicht gleich betriebsbedingt kündigen muss. Ihr Arbeitsplatz und eine gewisse Grundversorgung bleiben zunächst erhalten.

Ihr Chef kann Kurzarbeit, genau wie Überstunden, aber nicht einfach anordnen, und es genügt auch nicht bloß die Zustimmung des Betriebsrates: Kurzarbeit muss er sich sogar von der Arbeitsagentur genehmigen lassen, denn sie zahlt in diesem Fall ein Kurzarbeitergeld. Die Genehmigung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitsagentur wird erteilt, wenn bei Ihrem Arbeitgeber einige Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu gehört,

- dass es einen erheblichen Arbeitsausfall gibt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht;
- dass der Arbeitsausfall vorübergehend ist und es eine begründete Hoffnung auf Besserung der Lage gibt;
- dass der Arbeitsausfall nicht vermeidbar ist;
- dass pro Monat mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer des Betriebes mindestens 10 Prozent ihres Bruttogehalts verlieren;
- dass die Mitarbeiter beziehungsweise der Betriebsrat der Kurzarbeit zugestimmt haben oder dass eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag mit der Regelung von Kurzarbeit vorliegt.

Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, können Sie Kurzarbeitergeld verlangen. Dieses wird dann von der Arbeitsagentur an den Arbeitgeber ausgezahlt, der es wiederum an Sie weiterreicht. Die Zahlung ist allerdings auf sechs Monate befristet, wobei diese Frist auf bis zu 24 Monate verlängert werden kann. Für die reduzierte Arbeitszeit wird ein Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent für Arbeitnehmer mit einem Kind ausgezahlt. Das bedeutet also, dass Sie für

die Zeit, die Sie tatsächlich arbeiten, anteilig Ihr volles Gehalt ausgezahlt bekommen. Zusätzlich erhalten Sie 60 beziehungsweise 67 Prozent des Gehalts, das Ihnen durch die Arbeitszeitverkürzung verloren geht.

|81|Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung muss der Arbeitgeber in voller Höhe weiterhin abführen, sodass Sie in diesem Bereich keine Ansprüche verlieren. Für die Zeit, in der Sie tatsächlich arbeiten, müssen Sie allerdings Ihre Sozialversicherungsbeiträge anteilig tragen.

Achtung!

Sollten Sie im Anschluss an die Kurzarbeit doch eine Kündigung erhalten und damit arbeitslos werden, berechnet sich Ihr Arbeitslosengeld nach dem Einkommen, das Sie ohne die Kurzarbeit erzielt hätten.

Kurzarbeitergeld beantragen

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld steht zwar ausschließlich Ihnen als Arbeitnehmer zu, allerdings muss es der Chef oder der Betriebsrat für Sie beantragen. Dazu muss Ihr Arbeitgeber oder der Betriebsrat den Arbeitsausfall schriftlich bei der Arbeitsagentur anzeigen, zudem muss der Antrag innerhalb von drei Monaten erfolgen.

Wenn die Arbeitsagentur dem Antrag nicht stattgibt, haben sowohl Sie als auch Ihr Arbeitgeber und der Betriebsrat das Recht, innerhalb eines Monats Widerspruch gegen die Entscheidung einzulegen. Bleibt auch der Widerspruch erfolglos, hilft nur der Gang zum Sozialgericht. Die Klage müssen Sie innerhalb eines Monats nach der Ablehnung des Widerspruchs einreichen.

WISO rät

Wenn Ihr Chef sich weigert oder es versäumt, das Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur zu beantragen, sollten Sie vorsorglich selbst den Antrag stellen. Im Normalfall gehen Ihre Ansprüche auf Kurzarbeitergeld zwar verloren, wenn der Antrag nicht vom Chef eingereicht wird, allerdings können Sie so einen Anspruch auf Schadensersatz gegen Ihren Chef sichern. Konkret bedeutet das, dass Ihr

Chef Ihnen den entgangenen Gewinn erstatten muss. Ist Kurzarbeit in Ihrem Betrieb möglich und werden Sie dennoch gekündigt, können Sie sich gerichtlich gegen die Kündigung wehren.

|82| **Wechsel in eine Transfergesellschaft**

Unter einer Transfergesellschaft versteht man ein Unternehmen, das Mitarbeiter eines anderen Unternehmens übernimmt, die akut von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Gesellschaft beschäftigt Sie für maximal ein Jahr. Dadurch sollen Sie die Möglichkeit bekommen, möglichst schnell an einen neuen Arbeitgeber vermittelt zu werden. Der Wechsel ist für Sie freiwillig – Ihr Chef kann Sie nicht dazu zwingen. Ein Wechsel ist auch dann noch möglich, wenn Ihnen bereits gekündigt wurde. Von der Transfergesellschaft werden Sie in der Regel beschäftigt und weiterqualifiziert. Das hört sich für Sie natürlich gut an, wenn Sie vor der Kündigung stehen. Jedoch bringt es auch einige Nachteile mit sich. Ob ein Wechsel in eine Transfergesellschaft für Sie vor- oder nachteilhaft ist, müssen Sie im Einzelfall prüfen und die Vor- und Nachteile genau abwägen. Vorteile können sein:

- Das Arbeitslosengeld wird im Anschluss auf der Grundlage des alten Verdienstes berechnet.
- Bewerbungen erfolgen aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus.
- Sie beziehen Transferkurzarbeitergeld.
- Weiterbildungsmaßnahmen werden finanziert.
- Sie bekommen ein Gehalt in Höhe von rund 80 Prozent Ihres bisherigen Nettolohnes.
- Sie haben mehr Zeit, um sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen.
- Sie haben die Möglichkeit, in Ihrem Job auf dem Laufenden zu bleiben und nicht »einzurosten«.
- Professionelle Betreuung hilft Ihnen bei der Jobsuche.
- Die Teilnahme an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ist möglich.
- Es besteht ein ununterbrochener Verlauf der Rentenversicherung.
- Für mindestens ein Jahr wird die Arbeitslosigkeit vermieden.

Dem stehen aber auch einige Nachteile gegenüber:

- Eine Abfindung wird unter Umständen nicht gezahlt.
- Sie schließen einen lediglich befristeten Arbeitsvertrag ab.
- Das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber wird beendet.
- Sie haben einen schlechteren Kündigungsschutz.
- Sie verzichten auf Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge.

Doch was gilt, wenn Sie sich gegen einen Wechsel in die Transfergesellschaft entscheiden? Von Nachteil ist dabei,

- |83|dass Sie mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber rechnen müssen und somit unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind;
- dass Sie eventuell von Leistungen aus dem Sozialplan ausgeschlossen werden. Dieser ist bei Umstrukturierungen oder Entlassungen nicht unüblich und wird zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber geschlossen;
- dass Sie im Falle einer Arbeitslosigkeit mit weniger Geld rechnen müssen, da das Arbeitslosengeld nur 60 Prozent des bisherigen Gehalts ausmacht;
- dass Sie eventuell die Dienste von kostenpflichtigen Arbeitsvermittlern in Anspruch nehmen müssen.

Wie Sie sehen, sprechen einige Gründe für, aber auch einige Gründe gegen den Wechsel in eine Transfergesellschaft. Wenn Ihr Betrieb unter einem andauernden Arbeitsmangel leidet, können Sie sich darauf einstellen, irgendwann ein Angebot zu einem Wechsel zu bekommen, insbesondere in großen Betrieben sollten Sie damit rechnen.

Überlegen Sie sich gut, wie Sie mit der Situation umgehen möchten. Lassen Sie sich ruhig Zeit mit der Entscheidung.

Es hängt bei Ihrer Wahl auch viel davon ab, wie gut Ihre Chancen stehen, einen neuen Job zu finden. Fällt es Ihnen leicht, sich zu bewerben und zu Vorstellungsgesprächen zu fahren, sollten Sie vielleicht die Kündigung riskieren. Wenn Sie Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt aber eher gering einschätzen, ist wohl die Transfergesellschaft die bessere Alternative. Vergleichen Sie auch Faktoren wie zum Beispiel Befristung des Arbeitsvertrages, Gehalt, Urlaub, Kündigungsmöglichkeiten und Sonderzahlungen beim alten und neuen Arbeitgeber. Wenn Sie Ihren alten Betrieb nicht verlassen wollen, sollten Sie das Gespräch mit Ihrem Chef suchen und vielleicht das Arbeitsverhältnis eine Zeit lang ruhen lassen. Oder Sie einigen sich mit Ihrem Chef auf eine Wiedereinstellung für den

Fall, dass es dem Betrieb besser gehen sollte.

Sonn- und Feiertage

An Sonn- und Feiertagen wird in der Regel nicht gearbeitet. Welche Tage in den jeweiligen Bundesländern Feiertage sind, regelt das Landesrecht. Lediglich der dritte Oktober ist im Bundesrecht als gesetzlicher Feiertag festgelegt. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, so ist Ihnen der reguläre Arbeitsverdienst zu zahlen, den Sie sonst erhalten hätten. Dazu ⁸⁴zählen auch Überstunden, soweit sie an dem jeweiligen Tag geleistet worden wären.

Werden Sie krank, verlängert sich die Lohnfortzahlungsfrist für den Arbeitgeber durch Feiertage, die in Ihrer Arbeitszeit liegen, nicht. Allerdings müssen auch bei Krankheit für Feiertage Überstunden bezahlt werden, wenn diese an den Tagen tatsächlich angefallen wären.

Achtung!

Feiertage dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Somit geht Ihnen kein Erholungsurlaub durch einen Feiertag verloren.

Beispiel

Sie nehmen vom ersten Oktober bis zum fünften Oktober Urlaub. Da der dritte Oktober ein Feiertag ist, verlieren Sie nur vier Urlaubstage.

|85| Urlaub – vertragliche Vereinbarungen

Urlaub ist in den meisten Fällen nicht nur die schönste Zeit des Jahres, Sie dürfen auch in dieser Zeit bezahlt vom Arbeitsplatz fernbleiben, obwohl Sie nach der Tages- und Wochenzeit eigentlich Ihre Arbeitsleistung erbringen müssten. In der Regel haben Sie als Berufstätiger zwischen 25 und 30 Arbeitstagen Urlaub.

Der Erholungsurlaub dient dem Erhalt und der Wiederherstellung Ihrer Arbeitskraft. Es geht also in ihren Ferien darum, dass Sie ausspannen und wieder fit werden. Sie sollen nach dem Urlaub in Ihrem Job wieder gute Leistungen erbringen können.

Dauer

Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub pro Jahr. Der Mindesturlaub darf nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag gekürzt werden, und Sie können auf diesen Urlaubsanspruch auch nicht einfach verzichten, da Sie sich in dieser Zeit erholen sollen. Die 24 Urlaubstage beziehen sich aber auf eine Sechstagewoche. Haben Sie nur eine Fünftagewoche, können Sie nur 20 Arbeitstage, also vier Wochen frei bekommen. Damit liegt Deutschland bezüglich der Mindesturlaubsdauer im europäischen Vergleich nur auf Rang acht hinter Schweden, Dänemark, Luxemburg, Österreich, Frankreich, Norwegen und Portugal. Für jugendliche Arbeitnehmer beträgt – je nach Alter – der gesetzliche Mindesturlaub 25 bis 30 Werktage. Schwerbehinderte bekommen zusätzlich fünf Arbeitstage frei.

Die tatsächliche Urlaubsdauer ist dagegen Verhandlungssache. Wenn Sie einen Arbeitsvertrag mit Ihrem Chef schließen, werden Sie sicherlich versuchen, möglichst viel Jahresurlaub herauszuholen. Durch Tarifverträge oder den Arbeitsvertrag darf der Urlaub beliebig verlängert werden. In Europa |86| hat nur Schweden einen höheren tarifvertraglich geregelten Urlaubsanspruch als Deutschland: Während es dort 33 Tage sind, folgt Deutschland gleichauf mit Dänemark auf dem zweiten Platz mit 30 Tagen. In diesem Bereich ist Deutschland also im Gegensatz zur Mindesturlaubsdauer mit vorne dabei.

WISO rät

Standard bei der Urlaubsdauer sind mittlerweile 30 Tage. Achten Sie bei Ihrem nächsten Arbeitsvertrag darauf, dass Sie nicht darunter liegen.

Probleme entstehen bei der Berechnung der Urlaubsdauer immer dann, wenn Sie nicht Vollzeit in einem Betrieb beschäftigt werden oder aber Ihre Arbeitstage unregelmäßig auf die Woche verteilt sind. Sind Sie beispielsweise teilzeitbeschäftigt, vermindert sich Ihr Urlaub anteilig im selben Maß wie Ihre Arbeitszeit.

Beispiele

In einem Betrieb hat eine Vollzeitkraft 30 Tage Urlaub. Berechnet an einer Fünftagewoche hat sie also sechs Wochen frei.

Ein an drei Tagen die Woche beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer hätte dementsprechend 18 Urlaubstage, mit denen er sich ebenfalls für sechs Wochen frei nehmen kann.

Ein anderer Arbeitnehmer arbeitet jeden Tag halbtags, er hat also 30 halbe Urlaubstage. Mit diesen 30 halben Urlaubstagen kann er sich auch sechs Wochen frei nehmen.

Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs haben Sie einen Anspruch darauf, dass Ihr Lohn weitergezahlt wird. Das ist das sogenannte Urlaubsentgelt.

Urlaubsgeld

Zusätzlich wird meist ein Urlaubsgeld gezahlt, das durch Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt wird. Das Urlaubsgeld wird meist mit dem Junigehalt ^[87]ausgezahlt. Damit leistet Ihr Chef einen Beitrag zu Ihren urlaubsbedingten Mehrkosten. Die Höhe der Zahlung ist unterschiedlich. Sie kann zum Beispiel abhängig von der Branche, dem Unternehmen oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit sein. Heutzutage wird Urlaubsgeld immer seltener gewährt. Viele Branchen und Betriebe haben mittlerweile das Urlaubsgeld gekürzt oder sogar gestrichen.

Achtung!

Hat Ihr Chef über Jahre wiederholt Urlaubsgeld bezahlt, ohne sich einen Widerruf vorzubehalten, darf er das Urlaubsgeld nicht einfach kürzen oder streichen. Sie haben aufgrund der betrieblichen Übung einen Anspruch darauf.

Urlaubsabgeltung

Wenn Sie am Ende eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr in der Lage sind, den ausstehenden Urlaub zu nehmen, haben Sie einen Anspruch auf Auszahlung des Urlaubs. Er wird damit abgegolten.

Anspruchsbeginn

Immer wieder stellt sich die Frage, ob beziehungsweise ab wann ein Urlaubsanspruch besteht. Wenn Sie neu in das Unternehmen eintreten, dann können Sie Ihren vollen Urlaub erst nehmen, wenn Sie mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Vorher haben Sie hierauf keinen Anspruch, denn es gilt die sechsmonatige Wartezeit. Aber bereits im zweiten Jahr haben Sie vom ersten Tag des Jahres an Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub. Sie könnten daher bereits ab Januar den gesamten Jahresurlaub nehmen.

Anteiliger Urlaub

Einen auf Monatsbasis umgerechneten anteiligen Urlaubsanspruch gibt es nur in Ausnahmefällen:

- Wenn Sie nicht die Möglichkeit haben, vor dem Ende des Kalenderjahres Ihren Urlaub zu nehmen, weil Ihre Wartezeit noch läuft, nehmen Sie für jeden Monat ein Zwölftel Ihres Jahresurlaubes mit in das gesamte nächste Jahr. Die so gesparten Urlaubstage werden nun zu den Tagen für das nächste Jahr hinzuaddiert. Allerdings müssen Sie eine Übertragung des Urlaubs ausdrücklich verlangen, sonst verfällt dieser.
- Wer bereits vor Ende der Wartezeit aus dem Betrieb ausscheidet, bekommt pro Monat anteilig Urlaub. Kann er diesen Urlaub nicht mehr nehmen, so wird er ausbezahlt.
- Ebenfalls anteiligen Urlaubsanspruch hat derjenige, der während des Jahres ausscheidet, weil beispielsweise die Kündigungsfrist zum 30.

09. endet. Er hat dann Anspruch auf 9/12 des Jahresurlaubs.

WISO rät

Ihr Arbeitgeber kann Ihnen natürlich auch schon in der Wartezeit Urlaub gewähren. Sie sollten ihn danach fragen; das lohnt sich immer.

|89|Teil II

Am Arbeitsplatz – Kennen Sie Ihre Rechte und Pflichten?

|91| **Der Arbeitsort**

Sie arbeiten für Ihren Chef, der Ihnen dafür Ihren Lohn zahlt. Klingt wie eine klare Vereinbarung – doch leider ist es in der Praxis nicht ganz so einfach. Haben Sie nämlich den Arbeitsvertrag abgeschlossen und werden beschäftigt, tauchen oft neue Probleme auf, beispielsweise die Frage des Arbeitsortes.

Wo Sie Ihren Job verrichten, hängt in erster Linie von der entsprechenden Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag ab. Entscheidend für die Ortsbestimmung ist die Art der Arbeit: Haben Sie beispielsweise einen Bürojob, werden Sie in der Regel jeden Tag an Ihren festen Arbeitsplatz kommen. Sind Sie dagegen als Handwerker tätig, werden Sie zwangsläufig an verschiedenen Orten arbeiten müssen.

Ist im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich geregelt, wo die Arbeitsleistung zu erbringen ist, ist diese Festlegung von Ihrem Chef abhängig, dem das sogenannte Weisungsrecht zusteht. Ihr Chef kann Sie anweisen, welche Arbeit Sie an welchem Ort zu welcher Zeit zu erledigen haben. Innerhalb des Betriebes ist ein Einsatz an jedem zumutbaren Ort zulässig. Wenn der Betrieb allerdings an einen anderen Ort verlagert wird, sind Sie nicht verpflichtet, dem Betrieb dorthin nachzufolgen. Ihnen wird aber in der Regel kaum eine andere Möglichkeit offenstehen, da Ihnen Ihr Chef wahrscheinlich eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen wird, sollten Sie die Betriebsverlagerung nicht mitmachen.

Versetzung

Bei einer Versetzung wird Ihnen Ihre bisherige Arbeit entzogen, und Sie werden unter geänderten Arbeitsbedingungen in eine neue Tätigkeit eingewiesen. Problematisch wird es für Sie, wenn Ihr Chef Sie in Zukunft an einem ^[92]anderen Ort einsetzen will, zum Beispiel in einer Filiale in einer anderen Stadt. Für diesen Fall reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers alleine nicht aus. Das bedeutet für Sie, dass Ihr Chef Sie nicht einfach versetzen darf, ohne vorher Ihre Zustimmung eingeholt zu haben. Stimmen Sie der Versetzung nicht zu, kann Ihr Chef Ihnen aber eine Änderungskündigung aussprechen. Das bedeutet, er kündigt Ihnen zwar, bietet Ihnen jedoch gleichzeitig einen neuen Arbeitsplatz an. Der Betriebsrat muss dann Ihrer Versetzung zustimmen und wegen der gleichzeitigen Kündigung angehört werden.

Sonderregelungen zu einer Versetzung können sich aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag sowie aus Betriebsvereinbarungen ergeben. Rechtliche Bedenken bestehen gegen Versetzungsklauseln grundsätzlich nicht, da dem Arbeitgeber ermöglicht werden soll, auf Veränderungen der Geschäftslage flexibel reagieren zu können. Allerdings muss Ihr Chef für eine Versetzung immer plausible Gründe haben und bei seiner Entscheidung sämtliche Umstände des Einzelfalles und die Interessen der betroffenen Mitarbeiter sorgsam gegeneinander abwägen.

Auch wenn Ihr Arbeitsvertrag vorsieht, dass Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden dürfen, müssen Sie sich nicht alles gefallen lassen. Selbst wenn eine arbeits- oder tarifvertragliche Klausel besteht, nach der Ihr Chef Sie an einen anderen Arbeitsort versetzen darf, muss er stets Ihre Interessen gegen die des Betriebes abwägen. Ist die Versetzung allerdings wirksam, müssen Sie ab diesem Zeitpunkt Ihre Arbeit an dem neuen Ort erbringen. Nehmen Sie die Tätigkeit nicht auf, verlieren sie unter Umständen Ihre Lohnansprüche. Zudem kann Ihr Arbeitgeber Sie abmahnen oder sogar kündigen. Ist Ihre Versetzung hingegen unwirksam, brauchen Sie den Forderungen Ihres Chefs nicht nachzugeben.

Achtung!

Bei unklarer Rechtslage riskieren Sie Ihren Arbeitsplatz. Lassen Sie sich daher juristisch beraten, bevor Sie die Aufnahme der Arbeit am neuen Arbeitsort verweigern.

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz

Die oberste Pflicht Ihres Arbeitgebers besteht, neben einer pünktlichen Lohnzahlung, im Schutz der Mitarbeiter vor betriebstypischen, aber auch vor betriebsuntypischen [93]Gefahren. Ihr Arbeitgeber hat für den Arbeitsschutz auf allen Betriebsebenen Sorge zu tragen und muss die erforderlichen Maßnahmen treffen, um Ihre Sicherheit und Ihre Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Das gilt nicht nur für risikoreiche Berufe, bei denen mit gefährlichen Maschinen oder Substanzen umgegangen wird. Auch bei gefahrlosen Jobs hat sich der Arbeitgeber, wenn nötig, um besondere Schutzmaßnahmen zu kümmern. So muss er zum Beispiel dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter nicht durch veraltete Bildschirme oder Büromöbel gesundheitlich beeinträchtigt werden. Die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Maßnahmen lassen sich dabei in drei Kategorien unterteilen.

Zunächst hat der Arbeitgeber festzustellen, welche Gefahren bestehen. Dazu muss er

- die an den Arbeitsplätzen vorhandenen Gefahren ermitteln und dokumentieren und
- seine bereits getroffenen Maßnahmen ständig überprüfen und vom Umfang her anpassen.

Daneben muss Ihr Arbeitgeber Ihnen notwendige Informationen zukommen lassen. Das heißt, er muss Sie

- bei Ihrer Einstellung an Ihren Arbeitsplatz einweisen,
- über unvermeidbare Gefahren informieren und
- während der Arbeitszeit über Sicherheitsvorschriften und Gesundheitsschutz aufklären.

Die Maßnahmen müssen aber auch umzusetzen sein. Dabei hat der Arbeitgeber zum Beispiel

- für ausreichende Beleuchtung, Belüftung und Beheizung zu sorgen,
- die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften zu beachten,
- darauf zu schauen, dass die Beschäftigten körperlich und intellektuell in der Lage sind, die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften zu befolgen,

- für eine ausreichende Schulung seiner Mitarbeiter im Umgang mit Maschinen und Sicherungsmitteln zu sorgen,
- die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Nacht- und Schichtarbeitern einzuhalten,
- Nichtraucher vor Rauchern, im Zweifel durch Trennung, zu schützen,
- bei Bildschirmarbeiten hinreichende Unterbrechungen zu gestatten,
- Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen,
- für genügend Arbeitsraum zu sorgen.

[94] Als Arbeitnehmer müssen Sie sich aber auch sicherheitsgerecht verhalten. Daher haben auch Sie Pflichten, die Sie beachten müssen, damit die betriebliche Sicherheit nicht leidet. Dazu gehören unter anderem:

- die Sorge um Personen, die während der Arbeit von Ihrer Tätigkeit, von Ihrem Handeln oder Unterlassen betroffen sind,
- die bestimmungsgemäße Anwendung von Maschinen, Geräten, Werkzeugen, Arbeitsstoffen und Transportmitteln,
- das Anlegen der persönlichen Schutzausrüstung,
- die Anzeige jeder Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit,
- die Anzeige von Defekten an Sicherheits- und Schutzsystemen.

Die Einhaltung der Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber wird von der Gewerbeaufsicht oder den Ämtern für Arbeitsschutz überwacht. Sie haben dabei das Recht, Ihrem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen. Sie dürfen sich auch bei der zuständigen Behörde beschweren, wenn Sie der Meinung sind, dass die von Ihrem Chef getroffenen Maßnahmen und Mittel nicht ausreichen. Allerdings können Sie diesen Schritt erst unternehmen, wenn eine innerbetriebliche Beschwerde nichts gebracht hat.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihr Chef nicht genug für die Sicherheit seiner Arbeitnehmer leistet, können Sie ihm das ohne weiteres sagen. Versuchen Sie also zunächst, im Dialog mit ihm die Probleme zu klären. Kommt Ihr Chef seinen Verpflichtungen nicht nach, können Sie zwar die Arbeit verweigern, jedoch ist das nicht zu empfehlen: Bei nicht eindeutiger Rechtslage verlieren Sie unter Umständen Ihre Lohnansprüche. Sie sollten besser den Betriebsrat und die Fachkraft für Arbeitssicherheit informieren. Sie haben daneben die Möglichkeit, die zuständige Behörde oder die Berufsgenossenschaft über die fehlenden

Sicherheitsvorkehrungen in Kenntnis zu setzen.

Persönlichkeitsschutz

Auch im Beruf haben Sie das Recht auf die Achtung Ihrer Menschenwürde und auf Ihre individuelle Persönlichkeitsentfaltung. Tatsächlich sieht es in der realen Arbeitswelt aber leider oft anders aus. Hier werden Mitarbeiter von ihren Kollegen oder Vorgesetzten schikaniert, beleidigt, belästigt oder sogar tätlich angegriffen. Wer eine solche Situation schon einmal erlebt hat, weiß, wie schwer es ist, sich vor solchen Vorkommnissen zu schützen. Zudem fehlt es in aller Regel an Beweisen, die Ihnen helfen würden, zu Ihrem |95|Recht zu kommen – und mit dem Chef will es sich ohnehin niemand verderben.

Achtung!

Gegen Beleidigungen, sexuelle Belästigung und tätliche Angriffe können Sie auch mithilfe der Staatsanwaltschaft vorgehen, allerdings nur im Wege eines regulären Strafverfahrens. Inwieweit sich auf diese Weise wieder ein angenehmes Arbeitsumfeld schaffen lässt, ist jedoch fraglich.

Arbeitsüberwachung

Eine Überwachung der Betriebsabläufe durch den Arbeitgeber ist zulässig, damit er von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen kann. Nur so kann er ein erfolgreiches Unternehmen leiten. Es stellt sich aber die Frage, wie weit die Überwachung Ihres Chefs gehen darf. Dabei muss das Interesse des Arbeitgebers gegen Ihr Interesse abgewogen werden, und die Überwachung muss immer in einem vernünftigen Rahmen liegen. Soweit hierbei technische Hilfsmittel eingesetzt werden, die objektiv geeignet sind, Ihr Verhalten und/ oder Ihre Leistung zu überwachen, muss der Arbeitgeber in jedem Fall die Zustimmung des Betriebsrates einholen.

Überwacht Ihr Chef Sie in unzulässiger Form oder in unzulässigem Ausmaß, müssen Sie sich das nicht gefallen lassen. Ihr Chef darf so erlangte Informationen in einem Gerichtsstreit auch nicht gegen Sie verwenden. Unzulässig sind in der Regel,

- das Ab- oder Mithören von Telefongesprächen
- das Ausspionieren des Arbeits-PCs mittels Überwachungsprogrammen

- das Lesen von E-Mails
- grundlose Personendurchsuchungen
- die Überwachung des Arbeitsplatzes durch technische Hilfsmittel
- das häufige Fotografieren des Arbeitsplatzes
- die Beobachtung durch Einwegscheiben

Andererseits stehen Ihrem Arbeitgeber bestimmte erlaubte Handlungsweisen zu, um seinen Betrieb schützen. Dazu gehören

- Torkontrollen mit Personendurchsuchung, soweit diese aus konkretem Anlass erfolgen und nicht über ein normales Maß hinausgehen
- [96]in sicherheitsrelevanten Betrieben die dauerhafte Überwachung durch Kameras, wenn dies nicht hauptsächlich der Kontrolle der Mitarbeiter dient
- Kontrollen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsunterlagen
- die Beschränkung des Internetverkehrs durch Filterprogramme
- Kontrollen, in die Sie eingewilligt haben
- Untersagung von privatem E-Mail-Verkehr und Internetsurfen

WISO rät

Lassen Sie sich zu tiefe Eingriffe in Ihre Privatsphäre nicht gefallen. Fällt Ihnen auf, dass unzulässige Überwachungsformen angewendet werden, wenden Sie sich am besten an den Betriebsrat. Unter Umständen können Sie je nach Schwere des Verstoßes Beseitigungs-, Unterlassungs- oder sogar Schmerzensgeldansprüche gegen Ihren Chef geltend machen.

Datenschutz

Ihre persönlichen Daten sind vertraulich und dürfen nicht ohne weiteres an Dritte weitergegeben werden. Besondere Bedeutung kommt dem Datenschutz aufgrund der ansteigenden elektronischen Datenverarbeitung zu. Heute werden wesentlich mehr persönliche Daten auf relativ unsichere Weise für eine lange Zeit gespeichert. Bei einem Jobwechsel haben Sie meist kein Interesse daran, dass Ihre zukünftigen Kollegen oder Ihr neuer Arbeitgeber schon vorher alles über Sie wissen. Daher darf Ihr Chef auch

nur Daten erheben, wenn Sie in diese Erhebung ausdrücklich eingewilligt haben oder eine gesetzliche Grundlage dafür besteht. Die Einwilligung muss dabei immer schriftlich erfolgen; wenn sie gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag unterschrieben wird, muss sie vom Arbeitgeber deutlich von diesem unterschieden werden.

Grundsätzlich dürfen nur Daten bezüglich Geschlecht, Familienstand, Schule, Ausbildung, Sprachkenntnissen sowie krankheitsbedingte Fehlzeiten abgefragt werden. Diese Angaben sind für die Planung des Arbeitgebers relevant. Allerdings können Sie immer verlangen, den Umfang der gespeicherten Daten zu erfahren und in die Aufstellung Einsicht zu nehmen.

|97| **Mobbing**

Unter Mobbing versteht man Schikane am Arbeitsplatz. Der Begriff umfasst ganz verschiedene Methoden, mit denen Sie von Kollegen, Vorgesetzten, Arbeitgebern oder sogar Betriebsräten fertiggemacht werden können. Die Bandbreite des Mobblings geht von offener Kritik über versteckte Beanstandungen, schlechte Scherze auf Ihre Kosten, Beleidigungen, Verweigerung selbstverständlicher Hilfe, Missachtung der üblichen Höflichkeitsformen bis hin zu offener Schikane oder Diskriminierung. Wer einmal gemobbt wird, hat schlechte Karten. Natürlich können Sie sich beim Betriebsrat oder bei Ihrem Arbeitgeber beschweren. Ihr Chef muss dann auch reagieren, denn er hat Ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht. Doch meist verschlimmern Ermahnungen, Rügen oder sogar Abmahnungen noch die Lage.

Mehr Erfolg verspricht dagegen der offensive Umgang mit dem mobbenden Mitarbeiter. Wenn Sie selbstbewusst genug sind, den Kollegen direkt auf sein Verhalten anzusprechen, kann das wahre Wunder bewirken. Sie geben dem Mobber nicht nur das Gefühl, erwischt worden zu sein, sondern signalisieren darüber hinaus zusätzlich eigene Stärke. Hilft das allerdings nicht weiter, müssen Sie Ihre rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen. In Betracht kommen dabei Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche sowie eventuell Schadensersatzansprüche, sollten gesundheitliche Schäden eingetreten sein. Sie können auch ein Strafverfahren anstrengen, wenn Sie zum Beispiel sexuell belästigt oder körperlich angegriffen werden.

Alle rechtlichen Ansprüche, die Sie als Mobbing-Opfer haben, sollten nicht über die tatsächliche Lage hinwegtäuschen: In den meisten Fällen

wird es schwierig sein, Ihrem Kollegen oder Ihrer Kollegin das Mobbing nachzuweisen. Noch schlimmer wird für Sie die Situation, wenn gleich mehrere Kollegen am Mobbing beteiligt sind: Diese werden sich gegenseitig decken, und Ihr Chef wird Ihnen nur schwer glauben können. Die Beschwerde beim Chef kann dann zu weiteren Problemen führen. Ihr Chef wird Ihnen möglicherweise die Schuld am gestörten Betriebsfrieden geben, wenn das Verfahren ergebnislos endet. Sie riskieren dann sogar eine Abmahnung oder eine Kündigung, obwohl die Schuld an der aktuellen Lage bei Ihren Kollegen liegt.

Unterschätzen Sie auch nicht den psychischen Druck und das Gesundheitsrisiko, die Sie in einer solchen Zeit beeinflussen: Ihre Gesundheit ist durch den andauernden psychischen Stress hohen Belastungen ausgesetzt, eine große Zahl von Mobbing-Opfern leidet unter Schlafstörungen, Depressionen und Angstzuständen, viele denken nach längerer Zeit sogar an Selbstmord^[98]. Lassen Sie es nicht so weit kommen! Falls es einen Mobbing-Beauftragten in Ihrem Unternehmen gibt, wenden Sie sich an ihn. Er wird versuchen, zwischen Ihnen und dem Mobber oder den Mobbern eine einvernehmliche Regelung zu treffen, die für beide Seiten verbindlich ist, die Absprachen werden schriftlich festgehalten. Gibt es mehrere Abteilungen in Ihrem Unternehmen, sollten Sie auf eine interne Versetzung hinwirken. Zur Not müssten Sie sich umschulen lassen.

WISO rät

Suchen Sie am besten frühzeitig professionelle Hilfe auf, damit Sie die richtigen Schritte einleiten und Beweise sichern. Die richtigen Ansprechpartner sind hier Mobbing-Beauftragte im Betrieb, der Betriebsrat, Rechtsanwälte, Psychologen und Psychotherapeuten oder Mobbing-Beratungsstellen.

Falls Sie keinen anderen Ausweg sehen, sollten Sie – in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit – das Arbeitsverhältnis selbst beenden. In der Regel wird in dieser Situation keine Sperrzeit verhängt, obwohl Sie selbst gekündigt haben. Denken Sie daran, sich vorher ein Zwischenzeugnis ausstellen zu lassen.

Sexuelle Belästigung

Mit dem im letzten Jahr in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird auch der Begriff der sexuellen Belästigung definiert: Sie liegt bei einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten vor, das die Würde der betroffenen Person verletzt, insbesondere wenn durch dieses Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Heutzutage geben ungefähr 75 Prozent aller Arbeitnehmer an, Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht zu haben. Nach einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie sind etwa 40 bis 50 Prozent aller weiblichen und 10 Prozent aller männlichen [99]Arbeitnehmer schon einmal das Ziel sexueller Belästigung gewesen. Die Dunkelziffer dürfte aber wesentlich höher ausfallen.

Doch was können Sie tun, wenn es zu einem derartigen Übergriff kommt? Wer belästigt wird, muss sich das nicht gefallen lassen. Daher hat jedes Opfer die Möglichkeit, sich an die zuständige Beschwerdestelle im Betrieb zu wenden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Stelle im Betrieb zu schaffen, die sich mit den Beschwerden beschäftigt. Wenn es eine solche Einrichtung nicht gibt, ist die Beschwerde dem direkten Vorgesetzten oder dem Personalchef vorzutragen. Sind diese Personen selbst betroffen, kann man sich an den nächsthöheren Vorgesetzten wenden. Die Beschwerde bedarf keiner bestimmten Form, sie muss nur gegenüber der zuständigen Stelle oder Person erklärt werden. Arbeitgeber oder Vorgesetzte haben dann die Pflicht, Ihre Vorwürfe zu untersuchen und festzustellen, ob eine Belästigung wirklich stattgefunden hat. Ist das der Fall, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Belästigung in Zukunft unterbleibt. Tut er das nicht, dürfen Sie Ihre Arbeit bei vollem Lohnausgleich niederlegen. Zudem steht Ihnen dann unter Umständen ein Schadensersatzanspruch gegen Ihren Chef zu. In der Regel wird es Ihnen allerdings schwerfallen, eine sexuelle Belästigung zu beweisen, da in den meisten Fällen dann Aussage gegen Aussage steht.

WISO rät

Kommt es zu einer sexuellen Belästigung, suchen Sie immer professionellen Rat. Nehmen Sie die Belästigung auf keinen Fall hin, sondern verlangen Sie von Ihrem Chef eine Lösung. Ihnen kann nicht zugemutet werden, mit einer Person, die Sie belästigt hat, weiter eng zusammenzuarbeiten.

Nutzung von Telefon und Internet

Bei einer Vielzahl von Tätigkeiten wird heute die Nutzung von Computer und Internet vorausgesetzt. Insbesondere Bürojobs sind ohne die Verwendung von Computern nicht mehr denkbar. Aber auch in anderen Branchen gehört die Datenverarbeitung mittlerweile zum normalen Tagesgeschäft. Das gilt erst recht für die Nutzung von Telefonen.

|100|Dienstliche Nutzung

Ob Sie den PC und das Internet während der Arbeit nutzen müssen, ist im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt. Fehlt eine entsprechende Regelung, kann Ihr Arbeitgeber aufgrund seines allgemeinen Weisungsrechts darüber entscheiden. Die dienstliche Nutzung des Telefons ist dagegen heute üblich und wird daher nicht mehr eigens im Arbeitsvertrag geregelt. Ist Ihr Arbeitsplatz mit Computer und Internetanschluss ausgestattet, können Sie davon ausgehen, dass Sie diese Arbeitsmittel auch einsetzen müssen, Ihr Chef kann das von Ihnen verlangen. Das gilt selbst dann, wenn Sie zuvor über Jahre einen »PC-freien« Arbeitsplatz hatten.

Sie haben aber kein allgemeines Recht auf die Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit PC und Internet. Nur dann, wenn sich Ihr Arbeitgeber entschieden hat, alle Arbeitnehmer des Betriebs oder Ihrer Abteilung mit diesen technischen Möglichkeiten auszustatten, darf er Sie nicht willkürlich davon ausschließen.

WISO rät

Wenn Ihr Arbeitsplatz mit einem PC oder einem Internetanschluss ausgestattet wird und Sie nicht sicher sind, ob Sie das Gerät bedienen können, sollten Sie von Ihrem Chef eine Computerschulung verlangen. Bietet Ihr Chef dagegen von sich aus eine entsprechende Weiterbildung an, sind Sie verpflichtet, an dieser teilzunehmen. Es sei denn, es stehen ihr wichtige Gründe entgegen. Werden Ihre Kollegen mit PC und Internetanschluss ausgestattet – Sie aber nicht –, können Sie sich bei Ihrem Chef beschweren und eine Gleichbehandlung fordern.

Private Nutzung

Wer Telefon und Internet privat nutzen will, muss sich das vorher

grundsätzlich vom Chef genehmigen lassen. Das Recht zur privaten Nutzung kann sich daneben auch schon aus einer betrieblichen Konvention ergeben, wenn der Chef die Nutzung für einen gewissen Zeitraum geduldet hat. Dagegen liegt keine betriebliche Konvention vor, wenn Sie bisher privat gesurft und gemailt haben, ohne dass Ihr Chef davon wusste. Sie müssen davon ausgehen^[101], dass für Internet und E-Mail die private Nutzung grundsätzlich untersagt ist.

Wenn eine Genehmigung zur privaten Nutzung vorliegt, können Sie die Kommunikationsmittel ohne Probleme auch zu privaten Zwecken nutzen. Nur über den Umfang darf Ihr Chef Sie dann anweisen. Liegt keine Erlaubnis zur privaten Nutzung vor, dürfen Sie das Internet ausschließlich dienstlich nutzen, es sei denn, es liegt ein Notfall vor oder die Nutzung wurde betrieblich veranlasst.

Beispiel

Sie schreiben eine E-Mail an Ihren Ehepartner, dass Sie aufgrund einer betrieblichen Störung deutlich später nach Hause kommen werden.

Halten Sie sich nicht an das Verbot Ihres Chefs, im Internet zu surfen, E-Mails abzufragen oder zu telefonieren, müssen Sie mit Konsequenzen rechnen. Diese hängen von der Schwere des Verstoßes ab und können bis zu einer Abmahnung oder Kündigung führen. War für Sie aber nicht ersichtlich, dass Sie das Internet nur dienstlich nutzen dürfen, wird Sie Ihr Chef in der Regel zunächst ermahnen oder ein klärendes Gespräch mit Ihnen führen.

Hat Ihr Chef der privaten Nutzung einmal vorbehaltlos zugestimmt, ist er an diese Aussage gebunden und darf sie nicht später einfach widerrufen, außer, Sie stimmen seinem Widerruf zu. Dagegen kann Ihr Chef den Umfang der Nutzung jederzeit einschränken.

Achtung!

Auch wenn Ihnen die private Internetnutzung erlaubt wurde, gibt es Grenzen. Beispielsweise dürfen Sie nicht endlos im Internet surfen, und wer zum Beispiel pornografische oder sogar strafbare Inhalte herunterlädt, muss immer mit Problemen rechnen, im schlimmsten Fall droht die fristlose Kündigung.

Jede Handlung ist im Internet durch die sogenannte IP-Adresse Ihres Rechners rückverfolgbar. In der Regel werden alle Internetzugriffe im Unternehmen mit IP-Adresse, Datum und Uhrzeit sowie der aufgerufenen Internetadresse protokolliert. Ihr Arbeitgeber kann somit immer rückverfolgen, welche Seiten Sie aufgerufen haben.

|102|Selbst wenn Sie das Internet zu Hause nutzen, kann Sie Ihr Chef abmahnen und im schlimmsten Fall sogar kündigen, wenn weitere Gründe hinzutreten. Zum Beispiel, wenn Inhalte im Widerspruch zur beruflichen Aufgabe stehen oder durch die Handlung Mitarbeiter belästigt werden.

Beispiele

Ein Kindergärtner speichert in erheblichem Umfang kinderpornografische Bilder.

Ein Polizeibeamter speichert rechtsradikale Seiten und Lieder und präsentiert die Lieder seinen Kollegen.

Ein Hochschullehrer präsentiert sich im Internet nackt auf einer eigenen Sex-Seite.

Ein Mitarbeiter versendet von zu Hause aus anzügliche Bilder per E-Mail an die private E-Mail-Adresse seiner Arbeitskollegin.

Auch bei privaten Telefongesprächen kann es Ärger mit Ihrem Chef geben. Nutzen Sie zum Beispiel privat Sonderrufnummern oder führen lange Privatgespräche, die die Telefonrechnung in die Höhe treiben, droht eine Abmahnung und im Wiederholungsfall – in extremen Fällen aber auch sofort – die Kündigung. Ihr Chef kann dann auch die zusätzlichen Kosten von Ihnen zurückfordern.

WISO rät

Selbst wenn Ihnen die private Nutzung des Internets und des Telefons gestattet ist, sollten Sie sich an die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben Ihres Chefs halten. Es ist ratsam, die private Nutzung auf Pausen und auf Sonderfälle zu beschränken. Schließlich sind Sie von Ihrem Chef zum Arbeiten und nicht zum Internetsurfen und Telefonieren eingestellt. Vorsicht – es ist trotz seiner Zustimmung noch lange nicht alles erlaubt.

Beschädigen Sie nämlich durch Ihr Surfen das firmeneigene Netzwerk oder Teile davon, machen Sie sich unter Umständen schadenersatzpflichtig. Gehen Sie also sparsam mit der privaten Nutzung von Telefon und Internet im Job um.

[103] **Überwachung der Nutzung**

Ob und wie darf Ihr Arbeitgeber kontrollieren, wenn Sie am Arbeitsplatz privat oder dienstlich im Internet surfen? Die Überwachung durch Ihren Chef ist grundsätzlich zulässig, hat aber natürlich ihre Grenzen. Dabei gilt, dass die dienstliche Nutzung in wesentlich stärkerem Maße überwacht werden darf als die private Nutzung.

Überwachung der dienstlichen Internetnutzung

Keine Frage, die Überwachung der dienstlichen Internetnutzung ist zulässig. Denn Arbeitgeber oder Vorgesetzter haben die Pflicht, die Vorgänge in ihrem Verantwortungsbereich zu beobachten. Doch wie weit darf Ihr Chef beziehungsweise Ihr Vorgesetzter bei seiner Überwachung gehen? Bei dieser Frage ist immer das Interesse des Arbeitgebers an der Information gegen Ihr Interesse am Schutz Ihrer Daten abzuwägen. Eine inhaltliche Kontrolle versandter E-Mails ist bei rein dienstlichen E-Mails gestattet, genauso wie bei Geschäftsbriefen. Bei privaten E-Mails ist die Kontrolle erheblich eingeschränkt. Zulässig ist dabei die Kontrolle der äußeren Daten, wie Versendungszeit, Empfänger und die Anzahl der angehängten Dateien.

Achtung!

Hat Ihr Arbeitgeber einen begründeten Verdacht, dass Sie eine strafbare Handlung von Ihrem Arbeitsplatz aus begehen, darf er auch inhaltliche Kontrollen durchführen. Denkbar ist zum Beispiel ein Fall von Industriespionage oder der Verrat von Betriebsgeheimnissen. Dann sind Sie sogar verpflichtet, Ihrem Chef verschlüsselte E-Mails zugänglich zu machen.

Ihr Chef darf auch Ihr Surfverhalten überprüfen, indem er es aufzeichnet. Beachten Sie: Da Ihr Chef den Verlauf dokumentieren darf, kann er sich auch immer die von Ihnen geladenen Seiten anschauen, indem er sie selbst

aufruft. Hat Ihr Arbeitgeber Ihnen sowohl die dienstliche als auch die private Nutzung des Internets gestattet, kann sogar die Kontrolle der dienstlichen Nutzung unzulässig sein, weil man hier die private und die dienstliche Nutzung nicht eindeutig trennen kann. Keine Sorge: Ihr Arbeitgeber darf Daten, die er durch eine rechtswidrige Überwachung gewonnen hat, in einem Verfahren nicht gegen Sie verwenden.

|104| Überwachung der privaten Nutzung

Bei der Überwachung der privaten Internetnutzung darf der Arbeitgeber nur diejenigen Daten festhalten, die er für eine kostenmäßige Abrechnung braucht. Hat Ihr Arbeitgeber auf eine Erstattung der Kosten ganz verzichtet, hat er demnach keinen Grund, Daten zu erheben. Die Einsicht in private E-Mails und Internetseiten ist unzulässig. Daraus kann sich sogar ergeben, dass Ihr Chef auch Daten der dienstlichen Internetnutzung nicht erheben darf: Ist nämlich der private Bereich vom dienstlichen nicht vollständig zu trennen, etwa bei der Nutzung nur einer E-Mail-Adresse, hat Ihr Chef kein Recht, Einsicht in irgendwelche Daten zu nehmen. Der Schutz der privaten Nutzung geht sogar so weit, dass Ihr Chef Vorkehrungen treffen muss, um Ihre Daten vor dem Zugriff Dritter zu schützen.

Überwachung von Telefongesprächen

Für die Überwachung der dienstlichen Telefongespräche gelten ähnliche Regeln wie bei der Internetnutzung. So darf der Chef nur die Verbindungsdaten der Telefonate für den Streitfall erfassen und speichern. Eine Inhaltskontrolle in Form von Abhören oder Aufzeichnen ist nicht gestattet, es sei denn, es liegt ein Sonderfall vor. So werden beispielsweise in vielen Callcentern die Telefongespräche zur »Verbesserung der Service-Qualität« aufgezeichnet. Hier kann nur der Kunde entscheiden, ob er das möchte oder nicht. Ohne seine Kenntnis und Zustimmung ist eine Aufzeichnung unzulässig.

Bei privaten Telefongesprächen gilt: Wenn der Arbeitgeber private Telefongespräche gestattet hat, darf er nur abrechnungsrelevante Daten erheben. Hat er eine Berechnung der Kosten von Beginn an ausgeschlossen, gibt es für ihn gar keinen Grund, irgendwelche Daten festzuhalten.

Wofür haften Sie?

Sie verbringen als Arbeitnehmer viel Zeit an ihrem Arbeitsplatz. Ein Fehler kann da schnell passieren. Und die Folgen können weitreichend sein. Sie verursachen zum Beispiel als Lkw-Fahrer einen Unfall, beschädigen eine Maschine oder verletzen Kollegen, indem Sie den Kran nicht richtig bedienen. Wer kommt für diese Schäden auf, die schnell einige Millionen Euro betragen können? Müssten Sie das Risiko alleine tragen, würde ein Schadensersatzanspruch gegen Sie Ihren Ruin bedeuten. Das wäre nicht gerecht, ^[105]denn schließlich sind Sie weisungsgebunden und in die betriebliche Organisation eingegliedert. Sie müssen sich also so verhalten, wie es Ihr Chef für richtig hält. So müssen Sie zum Beispiel mit teuren Maschinen arbeiten oder das von ihm bestimmte Arbeitstempo einhalten. Zum anderen können Sie sich kaum gegen berufliche Risiken versichern. Daher hat die Rechtsprechung Kriterien entwickelt, nach denen Ihre Haftung eingeschränkt wird.

Haftungsumfang

Ihr Haftungsumfang bestimmt sich nach dem Fehler, den Sie gemacht haben. Es gilt: Je schwerer das Fehlverhalten ist, desto größer die Haftung. Dabei erfolgt bei den Gerichten eine Aufteilung in drei Kategorien und zwar in leichte, in mittlere und in grobe Fahrlässigkeit. Doch wann welche Art von Fahrlässigkeit vorliegt, lässt sich pauschal nicht sagen, vielmehr ist der Einzelfall entscheidend. Vor Gericht können dabei ganz ähnlich klingende Fälle zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Eine Arbeitnehmerhaftung ist bei leichter Fahrlässigkeit in der Regel nicht vorgesehen. Leichte Fahrlässigkeit liegt vor, wenn Sie zwar etwas falsch gemacht haben, jedoch der Fehler als äußerst gering anzusehen ist.

Beispiel

Sie stürmen aus Ihrem Büro und stoßen mit einem Kunden zusammen. Der Kunde verliert seine Brille, die daraufhin zerbricht.

Bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt meist eine Aufteilung des Schadens zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber. Eine mittlere Fahrlässigkeit wird dann angenommen, wenn Sie sich zwar fehlerhaft verhalten haben, allerdings kein grober Pflichtverstoß vorliegt.

Beispiele

Einem Dachdecker rutscht eine Dachpfanne aus der Hand, sie fällt auf einen Passanten. Der Passant wird schwer verletzt und liegt für Monate im Koma, kann danach seinem Beruf nicht mehr nachgehen.

Ein Sachbearbeiter stößt seine Kaffeetasse um, und der Kaffee läuft in seinen PC. Dieser wird infolgedessen erheblich beschädigt und muss für viel Geld repariert werden.

[106]Die Aufteilung des Schadens ist Aufgabe der Gerichte. Um Ihren Anteil zu bestimmen, werden alle Umstände berücksichtigt, daher fällt er in der Regel geringer aus als der Ihres Chefs. Zur Bewertung wird hier herangezogen,

- ob der Arbeitgeber sich gegen den Schaden hätte versichern können,
- wie hoch Ihr Arbeitseinkommen ist und insbesondere, ob Sie einen Risikozuschlag erhalten,
- aus welchen sozialen Verhältnissen Sie stammen,
- wie Ihr Vorverhalten zu beurteilen ist,
- wie hoch der Schaden ist,
- welche Stellung Sie im Betrieb haben,
- wie hoch generell das Risiko eines Schadens bei Ihrer Tätigkeit ist.

Bei grober Fahrlässigkeit sind Sie in der Regel voll haftbar. Eine solche liegt vor, wenn Sie die für Ihre Berufstätigkeit erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen haben, die jedem anderen sofort eingeleuchtet hätte – nach dem Motto: »Das darf einfach nicht passieren.« Sie werden dann so behandelt, als wenn Sie den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hätten. Eine grobe Fahrlässigkeit wird beispielsweise in folgenden Fällen angenommen:

- Fahren unter Alkoholeinfluss
- Handytelefonat am Steuer
- Überfahren einer roten Ampel
- Todesfall durch vertauschte Blutkonserven

Beispiel

Beugt sich der Fahrer eines Sattelschleppers während der Fahrt in den Fußraum, weil ihm während des Telefonierens sein Mobiltelefon heruntergefallen ist, und überfährt er dabei eine rote Ampel und verursacht dadurch einen schweren Verkehrsunfall, liegt grobe Fahrlässigkeit vor.

Eine Beschränkung der Haftung auf einen Maximalbetrag gibt es zwar nicht, allerdings wird kein Richter Ihnen Ihre wirtschaftliche Existenz zerstören. So kommt auch in Fällen grober Fahrlässigkeit für Sie eine Haftungserleichterung in Betracht.

|107| **Beispiel**

Einem Arbeitnehmer mit einem Nettoeinkommen von 2 500 Euro wurde bei grober Fahrlässigkeit und einem Gesamtschaden von 150 000 Euro nur die Zahlung eines Teilbetrags in Höhe von 20 000 Euro auferlegt.

Haben Sie einen Schaden verursacht, sollten Sie zunächst nur die unbedingt notwendigen Angaben machen. Dokumentieren Sie aber ausführlich den Schaden durch Fotos und Zeugenaussagen. Informieren Sie Ihren Chef, und suchen Sie sich schnell Hilfe bei einem Rechtsanwalt. Hier können selbst Kleinigkeiten den jeweiligen Haftungsgrad und somit Ihre Kosten erheblich beeinflussen. Denn die Gerichte betrachten und berücksichtigen bei Ihrer Schuldfrage alle Umstände. Sie sollten auf keinen Fall ein Schuldanerkenntnis unterschreiben, dazu sind Sie auch nicht verpflichtet. Geben Sie also gegenüber den Unfallbeteiligten nie zu, dass Sie schuld sind, auch wenn Sie sich moralisch hierzu verpflichtet fühlen. Denn Sie gefährden damit nicht nur Ihre Rechtsposition, die Sie als juristischer Laie normalerweise nicht beurteilen können, sondern auch Ihren Versicherungsschutz. Machen Sie daher ausschließlich Angaben zum Unfallhergang. Lassen Sie auch immer ein Mitverschulden Ihres Arbeitgebers prüfen: So muss dieser oft einen Teil des Schadens übernehmen, zum Beispiel wenn er Maschinen nicht richtig gewartet hat. Der Schock und eventuelle Schuldgefühle nach einem Fehlverhalten können schnell Ihre Rechtsposition gegenüber Ihrem Chef oder der Versicherung verschlechtern.

Beispiel

Ein Mitverschulden des Chefs liegt vor, wenn dieser einen gänzlich ungeeigneten und überforderten Arbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit einsetzt oder wenn eine Tätigkeit in dem gestellten Zeitrahmen nicht zu erfüllen ist.

Versicherungsfragen

Es ist für Sie in der Regel nicht möglich, sich im Rahmen einer Haftpflichtversicherung gegen Schäden zu versichern, die im Zusammenhang mit Ihrem Beruf stehen. Solche Versicherungen gibt es nur für bestimmte Berufe wie Ärzte, Architekten, Lehrer, Rechtsanwälte oder Steuerberater. Auch in einigen ^[108]Branchen können Sie zusätzlich einzelne Tätigkeiten versichern. So zum Beispiel beim Transport von Gütern. Allerdings ist bei diesen Versicherungen meist eine Haftung für grobe Fahrlässigkeit ausgeschlossen. Gerade hier lauern aber für Sie die größten Schäden, für die Sie haften müssten.

In der Regel schließt jedoch Ihr Arbeitgeber diverse Versicherungen ab, um seinen Betrieb zu schützen. Diese Versicherungen muss er dann im Schadensfall vorrangig in Anspruch nehmen, selbst wenn Sie einen Schaden verursacht haben. Manchmal muss sich Ihr Arbeitgeber sogar so behandeln lassen, als ob er eine Versicherung abgeschlossen hätte, selbst wenn das nicht der Fall ist, zum Beispiel bei Kfz-Schäden, da hier jedes Fahrzeug angemessen versichert sein muss. Ihre Haftung wird in diesem Fall auf die übliche Selbstbeteiligung beschränkt.

Ihr Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, Versicherungen nur abzuschließen, um den Schaden für Sie und andere Mitarbeiter gering zu halten.

Arbeitsmängel

Die Frage, ob der Grundsatz »Lohn gegen Arbeit« auch gilt, wenn Sie Ihre Arbeit schlecht leisten, muss mit einem »Ja« beantwortet werden. Wird Ihr Chef allerdings durch die mangelhafte Arbeit geschädigt und kann er Ihnen ein Fehlverhalten nachweisen, hat er unter Umständen Schadensersatzansprüche gegen Sie. Diesen Anspruch muss er nicht erst von Ihnen einfordern, sondern kann einfach die Lohnzahlung bis auf die Pfändungsgrenze vermindern.

Eine Sonderregelung wird oft für Kassierer oder ähnliche Berufsbilder im Arbeitsvertrag festgehalten. Hier vereinbaren Arbeitgeber gerne eine

sogenannte Mankoabrede. Das heißt, in diesem Fall haften Sie schneller für einen Schaden. Ursprünglich ist die Rechtslage bei Kassierern wie bei jedem anderen Arbeitnehmer auch. Wenn sich beim Kassensurz ein Fehlbetrag einstellt, haftet der Kassierer erst ab mittlerer Fahrlässigkeit anteilig für diesen Fehlbetrag. Daneben muss der Arbeitgeber die Fahrlässigkeit nachweisen. Bei der Mankoabrede hingegen wird eine Vereinbarung getroffen, dass Sie entweder für alle Fehlbeträge haften oder aber Sie zu beweisen haben, dass Sie keine Schuld am Fehlbetrag trifft. Solche Mankoabreden sind zwar zulässig – aber nur, und darauf müssen Sie achten, wenn Sie als Kassierer alleine Zugriff auf Ihre Kasse hatten. Eine Mankoabrede wird auch nur dann wirksam, wenn Sie dafür einen Risikozuschlag oder ein generell höheres Gehalt ausgezahlt bekommen. Schließlich tragen Sie das unternehmerische Risiko teilweise mit. Die Mankoabrede betrifft also ausschließlich die Schuldfrage^[109], daher muss im Streitfall der Arbeitgeber belegen, dass ein Fehlbetrag überhaupt entstanden ist und dass nur Sie Zugriff auf die Kasse hatten.

Hat Ihr Arbeitgeber aber versäumt, notwendige Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, ist er immer für den Schaden mitverantwortlich, auch wenn eine Mankoabrede besteht.

WISO rät

Wenn Sie eine Mankoabrede mit Ihrem Chef getroffen haben, ist Ihre rechtliche Position zunächst schlechter als ohne diese Abrede. Trotzdem sollten Sie im Streitfall nicht vorbehaltlos für einen Schaden die Haftung übernehmen. Jede Vereinbarung dahingehend ist nämlich nur wirksam, wenn Sie von Ihrem Chef einen angemessenen Ausgleich für die Übernahme des Risikos erhalten.

Auch bei anderen Berufen, die leicht einen Schaden herbeiführen können, ist es möglich, dass Sie das Risiko für Ihren Chef übernehmen. Das ist gerade bei besonders risikoreichen Tätigkeiten nicht unüblich. Meist wird dann vereinbart, dass Sie für jeden Fehler voll zu haften haben und im Gegenzug eine Risikoprämie erhalten. Auch hier gilt, dass die Abrede nur wirksam ist, wenn es sich um eine angemessene Risikoprämie handelt. Sonst wird die Haftung wieder eingeschränkt – wie es für alle anderen Arbeitnehmer auch gilt.

WISO rät

Lassen Sie sich auf solche Abreden nicht ein. Wenn Sie eine risikoreiche Tätigkeit übernehmen, dann muss Ihr Arbeitgeber Sie gegen das Risiko versichern.

Vertragsstrafen

Vertragsstrafen sind im Arbeitsvertrag vereinbarte Strafen, die Sie bei einem Fehlverhalten treffen. Die Verhängung von solchen Strafen bedeutet für den Arbeitgeber ein Druck- und ein Sicherungsmittel. Zum einen sind Sie dadurch angehalten, Ihre vertraglichen Pflichten einzuhalten. Zum anderen |110|kann Ihr Chef die Vertragsstrafe als Mindestbetrag verlangen, ohne einen konkreten Schaden nachweisen zu müssen. Er kann im Anschluss an Ihre Zahlung sogar noch Schadensersatz geltend machen. Vertragsstrafen sind grundsätzlich zulässig, weil sie die Einhaltung Ihrer Pflichten sichern sollen. Vertragsstrafen sind zum Beispiel üblich für folgende Fälle:

- Sie treten das Arbeitsverhältnis nicht an.
- Sie verstoßen gegen Wettbewerbsverbote.
- Sie geben Betriebsgeheimnisse preis.
- Sie scheiden grundlos und ohne die Kündigungsfrist einzuhalten aus dem Unternehmen aus.
- Sie werden wegen schwerer Vertragsverletzungen gekündigt.

Auf der anderen Seite gibt es viele Fälle, in denen Vertragsstrafen unzulässig sind. So zum Beispiel bei

- Sittenwidrigkeit, die beispielsweise vorliegt, wenn von Ihnen als Vertragsstrafe das gesamte Gehalt einschließlich der Nebenkosten zurückverlangt wird, wenn Sie Vertragsbruch begehen;
- Überraschungsklauseln, die ohne besondere Hervorhebung oder gar unter einer falschen Überschrift Strafabreden vereinbaren;
- fehlender Einhaltung von Transparenz- und Bestimmtheitsgebot, was nichts anderes bedeutet, als dass Strafabreden klar und bestimmt zu formulieren sind;
- fehlender Angemessenheit, die immer dann gegeben ist, wenn der

Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Sicherung der Vertragspflichten hat. Sie kann sich auch aus der Höhe der Vertragsstrafe ergeben.

Vertragsstrafen sind immer nur möglich, wenn sie auch im Arbeitsvertrag vorgesehen sind. Und selbst wenn der Vertrag eine Strafe ausdrücklich vorsieht, ist sie nicht immer zulässig, da nämlich Vertragsstrafen zusätzlich auch richtig formuliert sein müssen. Dazu gehört,

- dass die Vertragsstrafe der Höhe nach bestimmt ist;
- dass die Vertragsstrafe im Regelfall einen Monatslohn nicht übersteigt;
- dass genau festgehalten ist, welches Verhalten von Ihnen zu bestrafen ist;
- dass Sie tatsächlich und selbst für das Fehlverhalten verantwortlich sind;
- dass Sie durch die Vertragsstrafe nicht von einer berechtigten Kündigung abgehalten werden dürfen.

|111| **WISO rät**

Vertragsstrafen sollten Sie nicht leichtfertig vereinbaren und schon gar nicht bezahlen. Bei einer gerichtlichen Prüfung wird nämlich normalerweise ein sehr strenger Maßstab angelegt. Selbst im Falle einer berechtigten Strafe kann es sein, dass die Höhe dieser Geldstrafe falsch bemessen wurde. Dann wird der Betrag durch das Gericht heruntergesetzt.

Arbeitsunfälle

Arbeitsunfälle sind in Deutschland ein alltägliches Problem. Allein im Jahr 2006 starben in Deutschland 646 Menschen an den Folgen von Arbeitsunfällen. Um Sie zu schützen – egal ob als Geschädigter oder Schadensverursacher –, sind Sie in der gesetzlichen Unfallversicherung über die Berufsgenossenschaften pflichtversichert. Folgende Gruppen müssen versichert sein:

- Beschäftigte

- Auszubildende
- Arbeitnehmer
- Landwirte
- Pflegepersonen

Dagegen sind freiwillig versichert:

- Unternehmer
- Selbstständige und Freiberufler
- mitarbeitende Ehegatten

Wenn Sie pflichtversichert sind, bedeutet das nicht, dass Sie verpflichtet sind, einen Beitrag zu leisten. Das übernimmt in der Regel Ihr Arbeitgeber. Pflichtversichert heißt aber, dass jeder Unternehmer verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer bei der Berufsgenossenschaft zu versichern. Die Berufsgenossenschaft zahlt auch dann, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, Sie dort anzumelden.

Voraussetzung für die Übernahme der Kosten durch die Unfallversicherung ist, dass sowohl derjenige, der den Schaden verursacht hat, wie auch der Geschädigte im gleichen Betrieb versichert sind. Darunter fallen Ihre Arbeitskollegen, aber auch Ihr Chef. Handelt es sich bei dem Geschädigten um eine ^[112]betriebsfremde Person, kann diese Person sowohl Sie als auch Ihren Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Werden Sie in Anspruch genommen, können Sie das von Ihnen gezahlte Geld ganz oder anteilig von Ihrem Chef zurückverlangen. Es hängt davon ab, wie stark fahrlässig Sie gehandelt haben.

Die Unfallversicherung springt immer dann ein, wenn tatsächlich ein Unfall vorliegt und der Schädiger fahrlässig den anderen in seiner Gesundheit beeinträchtigt hat. Handeln Sie dagegen vorsätzlich, müssen Sie für den verursachten Schaden selbst haften. Sie müssen dann also dem Geschädigten dessen Schaden erstatten. Wenn die Unfallversicherung bereits den Schaden ausgeglichen hat, obwohl sie dazu nicht verpflichtet war, kann sie das Geld von Ihnen zurückfordern.

Achtung!

Die gesetzliche Unfallversicherung springt nur ein, wenn der Unfall tatsächlich bei der Arbeit verursacht wurde. Waren Sie zum Beispiel aus

rein privaten Gründen im Betrieb, greift die Versicherung nicht. Ebenfalls liegt keine Deckung vor, wenn eine betriebsfremde Person den Unfall verursacht hat.

Beispiel

Sie besuchen an Ihrem freien Tag die Firma, weil Sie Ihren neugeborenen Sohn vorstellen wollen. Versehentlich stoßen Sie gegen den Drucker, der herunterfällt und Ihrem Kollegen den Zeh bricht. Hier greift die Versicherung nicht!

Der Wegeunfall

Der Gesetzgeber schützt Sie nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch auf dem Weg dorthin und auf dem Heimweg. Aber Vorsicht! Ein Wegeunfall liegt nur vor, wenn der direkte Weg zur Arbeitsstätte gewählt wird.

Unterbrechen Sie zwischendurch die Fahrt oder fahren Sie einen Umweg, verlieren Sie in der Regel Ihren Versicherungsschutz. Der Schutz wird erst dann wieder aktiv, wenn Sie auf Ihre ursprüngliche Route zurückkehren. Eine Unterbrechung des Weges darf allerdings nie länger als zwei Stunden dauern, da Sie sonst den Versicherungsschutz auch für die weitere Fahrt nicht mehr aktivieren können.

|113|Für Umwege und Unterbrechungen gibt es einige Sonderfälle, in denen der Versicherungsschutz nicht erlischt. Darunter zählen unter anderem

- Umwege zur Bildung einer Fahrgemeinschaft,
- Umwege, um Kinder in die Schule, den Kindergarten oder eine andere Obhut zu bringen
- Unterbrechungen, die aufgrund ihrer Kürze unerheblich sind, wie zum Beispiel ein Tankstopp

Wo aber beginnt der Weg zur Arbeit? Diese Frage ist geklärt: Stürzen Sie noch auf der Treppe in Ihrer Wohnung, sind Sie nicht unfallversichert. Rutschen Sie aber auf der Straße vor Ihrem Auto aus, greift der Schutz. Maßgeblich ist die Tür, die das Haus von der Straße trennt und nicht eine Etagenoder Wohnungstür. Denn der Versicherungsschutz beginnt erst mit dem Verlassen des Wohngebäudes.

Wofür haftet Ihr Arbeitgeber?

Auch Ihr Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Sie und Ihre Kollegen vor Schäden geschützt sind. Verletzt Ihr Arbeitgeber schuldhaft seine Schutzpflichten und entsteht Ihnen dadurch ein Schaden, muss Ihr Chef für diesen aufkommen.

Beispiel

Der Arbeitgeber sichert eine Maschine nicht vorschriftsmäßig. Sie werden durch die Maschine verletzt.

Allerdings kann Ihr Chef im Arbeitsvertrag festlegen, dass er nur für absichtlich herbeigeführte Schäden einzutreten hat. Die Beweislast liegt in einem solchen Fall bei ihm. Das bedeutet, er muss beweisen, dass er für den Schaden nichts konnte, was ihm in der Regel nicht schwerfallen wird.

Nur ausnahmsweise muss Ihr Chef Ihnen auch dann Schadensersatz zahlen, wenn er am Schaden keine Schuld hat. Das klassische Beispiel ist eine Dienstfahrt, die Sie mit Ihrem Privatfahrzeug durchführen. Kommt es dabei zu einem Unfall und einem damit verbundenen Schaden, können Sie von Ihrem Arbeitgeber Ersatz verlangen. Voraussetzung dafür ist aber, dass Sie in seinem Auftrag gehandelt haben. Der Schaden muss auf einer mit der Tätigkeit verbundenen typischen Gefahrenlage beruhen. Die Haftung für Schäden ^[114]an Ihrem Privatfahrzeug kann der Arbeitgeber nur ausschließen, wenn er eine zusätzliche Vergütung anbietet. Die Kilometerpauschale reicht hierfür nicht aus, da diese nur die normalen Betriebskosten und unter Umständen den Anstieg der Versicherungsgebühren betrifft. Bietet er keine zusätzliche Vergütung an, muss Ihr Chef für Ihren Schaden zahlen, da dieser nicht entstanden wäre, hätte er Ihnen einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Sie müssen sich allerdings in den meisten Fällen ein Mitverschulden anrechnen lassen.

Achtung!

Wenn Sie aber Verkehrsregeln grob missachten, haftet Ihr Chef nicht; hier überwiegt Ihr Verschulden an dem Unfall.

Dienstwagen und -wohnung

Wenn Ihr Chef Ihnen einen Dienstwagen oder eine Dienstwohnung anbietet, hört sich das zunächst gut an. Denn wer träumt nicht davon, zusätzliche Leistungen von seinem Arbeitgeber zu erhalten. Doch Sie müssen bei diesem Angebot einiges berücksichtigen.

Dienstwagen

Ein hochklassiges Dienstfahrzeug stellt für Sie als Arbeitnehmer ein gewisses Statussymbol dar. Aber auch Ihr Chef hat gute Gründe, Sie mit einem Dienstwagen auszustatten, weil er sich dann nämlich darauf verlassen kann, dass Sie sicher an Ihrem Ziel ankommen. Das ist gerade bei Servicetechnikern und Außendienstmitarbeitern äußerst wichtig. Daneben entsteht durch den Dienstwagen ein zusätzlicher Firmenbindungseffekt, der dem Arbeitgeber nur recht sein kann. Einzelheiten sind meist in besonderen Dienstwagenvereinbarungen oder firmeninternen Richtlinien geregelt. Dazu gehören:

- Bestimmung der fahrberechtigten Personen
- Führung eines Fahrtenbuches
- Haftungsfragen
- Kostenübernahme für Betrieb, Pflege, Reparatur, Unterbringung und Versicherung
- Marke und Modell des Fahrzeuges
- |115|Rückgabemodalitäten
- Übernahme von Bußgeldern durch den Arbeitgeber
- Umfang der Nutzung

WISO rät

Wenn Sie das Angebot bekommen, einen Dienstwagen zu fahren, sollten Sie sich unbedingt die daran geknüpften Bedingungen anschauen. Sind Ihnen bestimmte Punkte wichtig, wie zum Beispiel, dass auch Ihr Partner mit dem Wagen fahren darf, sollten Sie diese Aspekte im Vorfeld ansprechen und schriftlich mit Ihrem Chef vereinbaren. So vermeiden Sie von Anfang an Ärger und Probleme.

In aller Regel werden Dienstwagen nicht nur für dienstliche, sondern auch für private Fahrten genutzt. Wenn Sie einen Dienstwagen aber privat fahren, müssen Sie den monatlichen Nutzungswert als Anteil Ihres Gehaltes versteuern, als sogenannten geldwerten Vorteil.

Bewertungsgrundlage für die Berechnung der Lohnsteuer ist meist die »1-Prozent-Regelung«. Diese besagt, dass Sie für die monatliche Nutzung eine Pauschale in Höhe von 1 Prozent des Bruttolistenpreises zahlen müssen. Zusätzlich haben Sie dann noch die Entfernungskilometer von der Wohnung zur Arbeitsstätte zu versteuern, weil Sie den Wagen hierfür nutzen können. Der Anteil beträgt 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises pro Kalendertag.

Beispiel

Hat ein Pkw einen Bruttolistenpreis von 40 000 Euro, beträgt der geldwerte Vorteil 400 Euro pro Monat. Dazu kommen noch die gefahrenen Kilometer zur Arbeit. Ist die Wohnung 30 Kilometer von der Arbeitsstätte entfernt, müssen Sie zusätzlich 360 Euro verrechnen.

Insgesamt handelt es sich also bei Ihrer Dienstwagennutzung um einen geldwerten Vorteil in Höhe von 760 Euro. Diesen Betrag müssen Sie neben Ihrem Gehalt versteuern.

Ihr Bruttogehalt steigt rechnerisch um den geldwerten Vorteil. Damit wird die Lohnsteuer aus dem erhöhten Betrag (Bruttogehalt plus geldwerter Vorteil) errechnet, auch wenn er nicht zur Auszahlung gelangt. Der daraus berechnete erhöhte Steuerbetrag wird von Ihrem Gehalt (*ohne* geldwerten Vorteil^[116]) abgezogen. Der geldwerte Vorteil erhöht also die steuerlichen Abzüge. Der Dienstwagen wird also automatisch ein Teil Ihres Gehaltes. Und hier liegt für Sie ein Vorteil: Das Gehalt darf Ihr Arbeitgeber nämlich nicht einfach kürzen. Sie dürfen daher Ihren Dienstwagen so lange behalten, wie Sie im Betrieb beschäftigt sind.

Können Sie Ihren Dienstwagen nicht fahren, weil sich Ihr Arbeitgeber bei seiner Nutzung quergestellt, muss er Ihnen für jeden Tag ohne Dienstwagen eine Entschädigung zahlen. Diese richtet sich meist nach dem geldwerten Vorteil. Sie können aber auch den Ausfall nach der Nutzungsausfallentschädigung berechnen, wie sie auch bei Verkehrsunfällen zur Anwendung kommt. Dadurch ergibt sich eine deutlich höhere Entschädigung, als wenn Sie nur die steuerliche Bewertung zugrunde legen würden.

WISO rät

Lassen Sie sich nicht von dem Traum täuschen, ein schönes neues Auto zu besitzen. Es gibt in der Regel nichts umsonst. Rechnen Sie sich vorher genau durch, ob sich ein Dienstwagen für Sie finanziell lohnt. Sie sollten sich überlegen, ob Sie überhaupt einen zusätzlichen Wagen brauchen und wenn ja, ob auch ein kleineres Modell ausreichen würde. Gerade dann, wenn Ihre Wohnung weit von der Arbeitsstätte entfernt liegt, kann ein großer Dienstwagen schnell zur Kostenfalle werden.

Dienstwohnung

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht nur eine Stelle, sondern auch eine Wohnung anbietet, sollten Sie sich überlegen, wie Sie diese in Ihren Vertrag mit einbeziehen. Die Wohnung kann nämlich an den Arbeitsvertrag gekoppelt werden. Es kann aber auch ein gesonderter Mietvertrag über die Wohnung abgeschlossen werden. Wenn zwei getrennte Verträge existieren, handelt es sich um eine sogenannte Werkmietwohnung. Der Vorteil hier: Verlieren Sie Ihren Arbeitsplatz, hat das zunächst keine Auswirkungen auf Ihren Mietvertrag. Denn Sie haben einen klassischen Wohnungsmietvertrag abgeschlossen. Ist allerdings das Arbeitsverhältnis beendet, hat Ihr Chef meist das für eine Kündigung von Wohnraum notwendige sogenannte »berechtigte Interesse«, um Sie aus der Wohnung zu bekommen.

|117|Ist der Wohnraum mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis vermietet worden, kann Ihr Arbeitgeber spätestens am dritten Werktag zum Ablauf des übernächsten Monats kündigen, wenn er die Wohnung für einen anderen Mitarbeiter benötigt. Er muss beispielsweise spätestens am 3. 10. gekündigt haben, damit das Mietverhältnis zum 31. 12. endet. Leben Sie schon länger als zehn Jahre in der Wohnung, verlängert sich die Kündigungsfrist wie bei normalen Wohnräumen. Die Kündigung durch Ihren Arbeitgeber kann aber auch unzulässig sein. Liegt nämlich ein Härtefall vor, sind Sie berechtigt, der Kündigung Ihrer Werkmietwohnung zu widersprechen. Wann eine solche Härteregelung anzuwenden ist, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Indizien hierfür sind beispielsweise viele Kinder, hohes Alter, gesundheitliche Probleme oder eine Behinderung. Der Betriebsrat muss der Kündigung des Mietverhältnisses immer vorher zustimmen.

Achtung!

Haben Sie einen unabhängigen Mietvertrag geschlossen, kann dieser auch unabhängig vom Arbeitsvertrag gekündigt werden.

Existiert dagegen nur ein Arbeitsvertrag, in dem Ihnen eine Wohnung zur Verfügung gestellt wird, müssen Sie aus dieser ausziehen, sobald das Arbeitsverhältnis endet. Sie haben dann von Ihrem Arbeitgeber eine sogenannte Werkdienstwohnung erhalten. In diesem Fall ist die Kündigungsfrist erheblich kürzer: Kündigt Ihr Chef die Wohnung am 3. 10., so endet das Mietverhältnis bereits am 31. 10.

Haben Sie aber die Werkdienstwohnung hauptsächlich selbst eingerichtet oder leben Sie mit Ihrer Familie darin, sind Sie genauso geschützt wie in einer normalen Wohnung. Das heißt, es gilt die dreimonatige Kündigungsfrist.

WISO rät

Wenn Sie eine Dienstwohnung angeboten bekommen, sollten Sie versuchen, über diese einen eigenen, von Ihrem Arbeitsvertrag unabhängigen Mietvertrag abzuschließen. Ansonsten kann es Ihnen passieren, dass Sie bei der Kündigung Ihrer Arbeitsstelle nicht nur Ihren Job, sondern gleichzeitig auch Ihre Wohnung los sind.

Der schnelle technologische Fortschritt sorgt heute dafür, dass Sie sich ständig weiterbilden müssen. Das alte Sprichwort »Man lernt nie aus« müsste heute eigentlich lauten: »Man *darf* nie auslernen«. Selbst nach einer guten beruflichen Erstausbildung sind Sie heute gezwungen, Ihr berufliches Wissen und die damit verbundenen Fähigkeiten stets durch Fortbildungen aufrechtzuerhalten.

Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Sie fortzubilden. Es sei denn, er will Sie wegen fehlender Qualifikation kündigen – in diesem Fall können Sie eine berufliche Fortbildung verlangen. Umgekehrt hat Ihr Chef das Recht, von Ihnen zu fordern, dass Sie an einer für den Betrieb unerlässlichen Fortbildung teilnehmen. Diese muss dann aber während der Arbeitszeit erfolgen und ist vom Arbeitgeber zu finanzieren.

WISO rät

Nutzen Sie jede Möglichkeit sich fortzubilden. Nur so gewinnen Sie zusätzliches Know-how, qualifizieren sich und werden für Ihren Chef interessanter. Sie sollten dabei auch Eigeninitiative zeigen. Wenn Sie aus eigenen Stücken an einer Fortbildung teilnehmen möchten, sollten Sie Ihren Chef darauf ansprechen. Oft sind Arbeitgeber gewillt, die Kosten ganz oder zum Teil zu übernehmen. Einen Anspruch auf Übernahme der Kosten haben Sie allerdings nicht.

Arbeitgeber vereinbaren gerne sogenannte »Rückzahlungsklauseln«, wenn sie die Fortbildungskosten für Sie übernommen haben. In diesen Klauseln wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen Sie die Fortbildungskosten an den Arbeitgeber zurückzahlen müssen. Ihr Chef will damit sicherstellen, dass Sie nicht unmittelbar nach einer teuren Fortbildung den Betrieb verlassen. Solche Vereinbarungen sind nicht immer zulässig. Es muss sich um eine Fortbildung handeln, die Ihre Position am Arbeitsmarkt erheblich verbessert, und auch die Höhe der Rückzahlung und der Bindungszeitraum müssen angemessen geregelt sein. Üblich sind Klauseln, in denen Sie drei Jahre lang an das Unternehmen gebunden werden sollen. In dieser Zeit verringert sich der Rückzahlungsbetrag um 1/36 pro Monat. Nach drei Jahren müssen Sie dann nichts mehr zurückzahlen, wenn Sie den Betrieb verlassen. Lesen Sie hierzu |119| auch

die Ausführungen im Abschnitt »Lohnklauseln, Lohnkürzung und Lohnverspätung« auf Seite 63.

WISO rät

Über eine Rückzahlungsklausel müssen Sie sich keine Sorgen machen. Ist diese unangemessen, müssen Sie nichts zahlen, die Klausel ist dann unwirksam. Verlangt Ihr Chef von Ihnen die Ausbildungskosten zurück, sollten Sie dieser Forderung nicht einfach nachgeben, sondern sich zunächst an eine Rechtsberatung wenden.

|120| **Der Betriebsrat**

Der Betriebsrat vertritt Sie und Ihre Kollegen nach außen hin. Er hat in vielen Bereichen weitreichende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. In jedem Betrieb, der mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, können die Mitarbeiter einen Betriebsrat gründen. Im öffentlichen Dienst heißt der Betriebsrat Personalrat.

Die Aufgaben des Betriebsrates sind in einem eigenen Gesetz geregelt, dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Der Betriebsrat hat insbesondere die Pflicht,

- den Betrieb zu überwachen. Das bedeutet, er kann im Betrieb die Einhaltung des gesamten Arbeitnehmerschutzes prüfen und den Arbeitgeber auffordern, die Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einzuhalten;
- die Beschäftigung im Betrieb insgesamt zu fördern und zu sichern;
- sich über sämtliche den Arbeitnehmerschutz betreffenden Themen vom Arbeitgeber unterrichten zu lassen;
- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, zu beantragen, zum Beispiel die Maßnahme zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit;
- für die Durchsetzung der Gleichbehandlung von Mann und Frau zu sorgen;
- dafür Sorge zu tragen, dass Erwerbstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren sind;
- behinderte Menschen einzugliedern;
- schutzbedürftige Personen zu fördern;
- Vorschläge von Arbeitnehmern zu begutachten und nach Möglichkeit für deren Umsetzung zu sorgen;
- den betrieblichen Umweltschutz zu fördern.

|121| **Betriebsrat und Kündigung**

Eine der zentralen Aufgaben des Betriebsrates besteht darin, vor einer Arbeitnehmerkündigung angehört zu werden. Findet eine solche Anhörung nicht statt, ist die Kündigung unwirksam. Für die Mitteilung an den Betriebsrat reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber den Kündigungsentschluss nennt. Er muss sämtliche Gründe darlegen, die aus seiner Sicht für die Kündigung ausschlaggebend sind. Daraufhin muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Woche Zeit zur Stellungnahme geben, wenn es sich um eine ordentliche Kündigung handelt. Im Falle einer fristlosen Kündigung beträgt die Frist nur drei Tage. Wartet der Chef die Frist nicht ab, ist die Kündigung unwirksam. Es sei denn, der Betriebsrat hat schon vorher Stellung bezogen.

Der Betriebsrat kann die Kündigung nicht nachträglich genehmigen. Hat also der Chef die Anhörung versäumt, ist die Kündigung unwirksam. Ihr Chef muss erneut kündigen, um Sie loszuwerden. Der Betriebsrat kann die Kündigung aber trotz seiner Anhörung auch nicht verhindern – auch wenn er mit dieser nicht einverstanden ist. Denn der Arbeitgeber benötigt seine Zustimmung nicht, er muss den Betriebsrat nur ordnungsgemäß informieren.

Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, darf der Arbeitgeber nur die Kündigungsgründe anführen, die er auch dem Betriebsrat mitgeteilt hat. Zusätzliche Gründe werden vom Gericht für seine Entscheidung nicht bewertet.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Betriebsrat gegen eine Kündigung Widerspruch einlegen. Dieser Widerspruch macht die Kündigung zwar nicht unzulässig, er kann aber dafür sorgen, dass Ihr Chef Sie nach Ablauf der Kündigungsfrist im Betrieb zunächst weiterbeschäftigen muss. Und zwar so lange, bis eine gerichtliche Entscheidung über die Kündigung vorliegt. Eine Weiterbeschäftigung kann nur dann erfolgen,

- wenn gegen Sie eine fristgerechte Kündigung ausgesprochen worden ist,
- Sie gegen die Kündigung die Kündigungsschutzklage eingereicht haben,
- wenn der Betriebsrat form- und fristgerecht und begründet der Kündigung widersprochen hat.

WISO rät

Gegen eine Kündigung, die Sie für unberechtigt halten, sollten Sie immer vorgehen. Das gilt auch dann, wenn der Betriebsrat keinen Widerspruch eingelegt hat. Denn nicht immer sind Betriebsräte auch bis ins Detail gut informiert.

[122]Vor Gericht sollten Sie immer bestreiten, dass Ihr Arbeitgeber den Betriebsrat ordentlich angehört hat. Dann muss Ihr Chef das Gegenteil beweisen und die Anhörung darstellen.

Achtung!

Sie müssen innerhalb von drei Wochen, nachdem Ihnen die Kündigung zugegangen ist, beim Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage einreichen. Wenn Sie die Frist versäumen, haben Sie Pech gehabt. Sie können dann die Unwirksamkeit der Kündigung nicht mehr geltend machen. Die Drei-Wochen-Frist verlängert sich weder durch die Anhörung des Betriebsrates noch durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Sie wird dadurch aber auch nicht verkürzt. Ausführliche Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in Teil III ab Seite 159; beachten Sie auch das Muster einer Kündigungsschutzklage auf Seite 217.

Weitere Bereiche, in denen Ihr Chef eine Zustimmung vom Betriebsrat einholen muss, sind zum Beispiel:

- Namensschilder an der Dienstkleidung
- Rauchverbot
- Regelungen zur Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall
- Veröffentlichung von Listen mit Fehlzeiten im Betrieb
- Verwaltung und Belegung von Betriebsparkplätzen
- Festlegung der Arbeitszeit
- Einführung von technischen Einrichtungen
- Anweisung von Überstunden und Mehrarbeit
- Einrichtung einer Kantine
- Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen

Der Betriebsrat als Vermittler

Bei Streitfragen mit dem Arbeitgeber ist es oft vorteilhaft, den Betriebsrat einzuschalten. Denn die Vermittlung ist eine seiner wesentlichen Aufgaben. Der Betriebsrat soll helfen, eine friedliche Lösung zwischen Ihnen und Ihrem |123|Arbeitgeber zu finden, und dadurch wird verhindert, dass es zu einer direkten Konfrontation zwischen Ihnen und Ihrem Chef kommt. Ergebnisse können schneller erzielt werden, wenn die Verhandlungen ruhig und sachlich bleiben.

Der Betriebsrat soll Ihnen auch unterstützend zur Seite stehen, wenn Sie Anträge stellen müssen oder Sie zum Beispiel Einsicht in Ihre Personalakte nehmen wollen. Sie können sich auch beim Betriebsrat beschweren, wenn Sie sich nicht richtig behandelt fühlen. Der Betriebsrat hat das Recht, sich für Sie bei Ihrem Arbeitgeber einzusetzen und auf Abhilfe zu drängen. Er kann, wenn Ihr Arbeitgeber behauptet, die Beschwerde sei nicht berechtigt, die Streitfrage für Sie in einer sogenannten betrieblichen Einigungsstelle klären lassen. Hier finden sich Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrates sowie ein externer Vorsitzender zusammen, um über die Angelegenheit zu beraten und gegebenenfalls eine Entscheidung zu treffen. Neben dieser Einigungsstelle können Sie aber auch das Arbeitsgericht einschalten.

WISO rät

Lassen Sie sich helfen, wenn Sie das Gefühl haben, Unterstützung zu benötigen. Aber Vorsicht: Theoretisch steht der Betriebsrat zwar auf Ihrer Seite, er hat aber ebenfalls Verpflichtungen gegenüber Ihrem Arbeitgeber und den anderen Mitarbeitern. Beispielsweise muss er den Betriebsfrieden wahren. Haben Sie massive Probleme, sollten Sie auf jeden Fall einen Rechtsanwalt hinzuziehen oder Ihre Gewerkschaft einschalten, wenn Sie dort Mitglied sind.

|124| **Urlaub nehmen**

Im Arbeitsvertrag wird die Urlaubsregelung zwar klar festgeschrieben, dennoch müssen Sie einiges beachten, wenn Sie Urlaub in Anspruch nehmen. Denn Sie haben als Arbeitnehmer auch im Urlaub Pflichten. Daneben stellen sich Fragen wie »Was passiert mit dem Resturlaub?« oder »Darf ich während meines Urlaubs arbeiten?«.

Urlaub beantragen

Um Urlaub zu bekommen, müssen Sie diesen bei Ihrem Chef beantragen. Das bedeutet aber nicht automatisch, dass er festlegen kann, in welchem Zeitraum Sie Urlaub nehmen müssen. Vielmehr muss er sich, wenn ihm das möglich ist, an die von Ihnen geäußerten Terminwünsche halten. Es empfiehlt sich also, die Urlaubswünsche frühzeitig einzureichen. Ein Muster eines Urlaubsantrags finden Sie auf Seite 216. Auf keinen Fall sollten Sie erst Ihre Ferienreise buchen und dann Ihren Arbeitgeber von den Terminen in Kenntnis setzen. Das kann schnell Probleme geben, denn Ihr Chef darf, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, den Urlaubswunsch ablehnen. Das gilt auch dann, wenn schon andere Mitarbeiter für dieselbe Zeit Urlaub beantragt und genehmigt bekommen haben. Hier kann Ihnen Ihr Betriebsrat helfen, weil er über Ihren Urlaub mitbestimmen darf. Sind Sie sich mit Ihrem Chef nicht einig oder kollidieren Urlaubswünsche von einzelnen Mitarbeitern, kann der Betriebsrat einschreiten.

Achtung!

In einigen Ausnahmefällen darf Ihr Chef einen schon genehmigten Urlaub wieder streichen. Es müssen dann aber dringende betriebliche Gründe dafür vorliegen. Klären Sie, welche Kosten er in diesem |125|Fall für Sie übernimmt. Aus dem Urlaub zurückholen kann Ihr Chef Sie dagegen nicht ohne Ihre Zustimmung. Wenn Sie sich dazu bereit erklären, sollten Sie immer schriftlich vereinbaren, welche Kosten der Arbeitgeber für den abgebrochenen Urlaub trägt. Sind Sie dagegen nicht bereit, Ihren Urlaub abubrechen, darf Ihr Chef Ihnen auf keinen Fall die Vergütung für den Urlaubszeitraum verweigern.

Wenn Ihr Chef einen Urlaubswunsch ignoriert, haben Sie die Möglichkeit, gerichtlich eine Bewilligung zu erzwingen. Das sollte aber der absolute Ausnahmefall sein. Denn eine solche Auseinandersetzung kann das Verhältnis nachhaltig belasten. Erinnern Sie daher lieber Ihren Chef in regelmäßigen Abständen an Ihren Urlaubswunsch. Legen Sie aber auf keinen Fall selbstständig die Arbeit nieder, da Sie dann mit einer möglichen Abmahnung oder gar Kündigung rechnen müssen.

Pflichten im Urlaub

Selbst im Urlaub haben Sie Pflichten. Die erste und wichtigste besteht darin, sich zu erholen. Wie sich jeder Einzelne erholt, ist ihm dann selbst überlassen. Ob Sie lieber Fallschirmspringen oder sich drei Wochen an den Strand legen, geht Ihren Chef nichts an. Anders sieht es aus, wenn Sie im Urlaub einen zweiten Job annehmen oder das eigene Haus bauen. Das widerspricht dem Erholungszweck. Tätigkeiten wie zum Beispiel gemeinnützige Arbeit, Arbeiten an Haus und Garten, Gefälligkeiten und Hobbys bleiben also erlaubt.

Achtung!

Gehen Sie einer Erwerbstätigkeit in Ihrem Urlaub nach, müssen Sie damit rechnen, dass Ihr Arbeitgeber Schadensersatz verlangt oder sogar auf Unterlassung klagt. Machen Sie Ihrem Arbeitgeber Konkurrenz, droht sogar die fristlose Kündigung.

Nutzen Sie Ihren Urlaub, um sich zu erholen. Wenn Sie die Möglichkeit haben, einer entspannenden Tätigkeit nachzugehen, für die Sie auch noch bezahlt werden, fragen Sie Ihren Chef um Erlaubnis. So vermeiden Sie Missverständnisse und Ärger.

Resturlaub

Im Durchschnitt lässt jeder Arbeitnehmer in Deutschland zwei Urlaubstage, die ihm vertraglich pro Jahr zustehen, verfallen. Doch warum ist das so? Normalerweise ist der Urlaubsanspruch auf das Kalenderjahr befristet, muss also bis zum 31. Dezember eines Jahres komplett aufgebraucht sein. Haben Sie Ihren Urlaub bis dahin nicht genommen, verfällt dieser. Etwas anderes gilt, wenn Sie Ihren Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht nehmen konnten. Auch persönliche Gründe können zu einer Übertragung der Urlaubstage ins nächste Jahr führen, zum Beispiel, wenn Sie Ihren Urlaub aus Krankheitsgründen nicht nehmen konnten oder wenn ein Winterurlaub mit der Familie geplant ist, der über den Jahreswechsel gehen soll. In diesen Fällen steht Ihnen das Recht zu, Ihren Urlaub noch bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Wird der Urlaub allerdings bis zu diesem Stichtag nicht genommen, verfällt er.

Anders liegt der Fall, wenn Ihr Chef dafür verantwortlich ist, dass Sie Ihren Urlaub nicht geltend machen konnten. Hat Ihr Chef beispielsweise vor dem Jahresende eine Urlaubssperre verhängt, um einen akut gestiegenen Arbeitsanfall zu bewältigen, kann er danach natürlich nicht behaupten, dass Ihr Urlaub verfallen sei. Hier handelt es sich um einen betrieblichen Grund, der Sie berechtigt, den Resturlaub noch im nächsten Jahr zu nehmen.

Eine wichtige Sonderregel gilt für den Mutterschutz: Mütter oder angehende Mütter, die wegen des Mutterschutzes ihren Jahresurlaub nicht nutzen können, dürfen diesen auf das nächste oder sogar auf das übernächste Jahr übertragen.

Eine Ausbezahlung des Resturlaubs würde vieles vereinfachen. Dennoch ist der Gesetzgeber hier streng: Ihr Urlaub soll generell nicht durch eine Ausbezahlung abgegolten werden, schließlich dient er Ihrer Erholung. Wenn Sie sich jedes Jahr den Urlaub ausbezahlen lassen, haben Sie nie einen Erholungseffekt.

Auch wenn Sie Ihren Urlaub nicht in einem Jahr nehmen können, darf Ihr Arbeitgeber diesen nicht durch Geld ausgleichen. Sie könnten sonst versucht sein, immer auf Urlaubstage zu verzichten, um am Ende des Jahres eine zusätzliche Bonuszahlung zu erhalten. Selbst wenn der Arbeitgeber Ihnen Geld für den entgangenen Urlaub bietet, bleiben die Urlaubsansprüche ^[127]erhalten. Eine andere Regelung gilt nur dann, wenn Sie aus dem Betrieb ausscheiden, ohne vorher Ihren gesamten Urlaub genommen zu haben. Dann muss Ihr Chef die Urlaubstage zu Geld

machen.

Urlaub bei verschiedenen Arbeitgebern

Wenn Sie den Betrieb wechseln, stellt sich die Frage, ob Sie zweimal den vollen Urlaubsanspruch haben. So kämen Sie schnell auf 60 Tage Urlaub im Jahr. Das wäre zwar schön, ist aber rechtlich nicht möglich. Vielmehr müssen Sie sich den bereits genommenen Urlaub beim früheren Arbeitgeber anrechnen lassen. Ihr Urlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber wird um diese Tage vermindert. Als Beleg müssen Sie dem neuen Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung vorweisen. Es kann also nur der bisher nicht verbrauchte Urlaub in den neuen Job mitgenommen werden. Haben Sie im alten Job bereits den kompletten Jahresurlaub aufgebraucht, haben sie im neuen keinen Urlaubsanspruch mehr.

Achtung!

Wenn Sie schon am Anfang des Jahres Ihren kompletten Urlaub nehmen und dann Mitte des Jahres aus dem Betrieb aussteigen, ohne einen Anschlussjob zu haben, müssen Sie Ihrem alten Chef das zu viel gezahlte Urlaubsgeld oder die zu viel genommenen Urlaubstage nicht erstatten – obwohl Sie eigentlich nur einen Teilurlaubsanspruch hätten.

Krank im Urlaub

Kranksein ist nie schön und erst recht nicht im Urlaub. Doch zum Glück verlieren Sie zumindest nicht Ihre Urlaubstage, da Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Der Grund: Im Krankheitsfall können Sie sich nicht erholen – der Zweck des Urlaubs wäre verfehlt.

Wenn Sie außerhalb der EU erkranken, müssen Sie darauf achten, dass der behandelnde Arzt nicht nur Ihre Krankheit, sondern eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Alles andere muss Ihr Chef nicht akzeptieren.

|128| **Achtung!**

Achten Sie darauf, sich umgehend bei Ihrem Arbeitgeber krankzumelden, Sie sind im Urlaub verpflichtet, Ihren Arbeitgeber so schnell wie möglich darüber zu informieren. Rufen Sie gleich am ersten Tag im Betrieb an, und schicken Sie auch so schnell wie möglich eine Krankmeldung. Wenn Sie sich im Ausland befinden, sollten Sie diese sicherheitshalber zusätzlich faxen – der Postweg könnte zu lange dauern. Die Kosten, die Sie für die schnelle Krankmeldung aufwenden, muss Ihnen Ihr Arbeitgeber erstatten. Nur wenn Sie trotz Krankheit sofort reagieren, können Sie sich Ihren Urlaubsanspruch sichern.

Werden Sie im Urlaub krank, dürfen Sie den Urlaub nicht einseitig um die Krankheitstage verlängern. Sie müssen erst wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Dort können Sie mit Ihrem Chef absprechen, wann Sie die noch bestehenden Urlaubstage nehmen.

Bildungsurlaub

Wer sich weiterbilden will, kann das in vielen Bundesländern sogar während der Arbeitszeit tun. Dazu müssen Sie Bildungsurlaub bei Ihrem Chef beantragen. Der Bildungsurlaub kann allerdings nur zur beruflichen, politischen oder allgemeinen Weiterbildung gewährt werden. Ihre Fortbildung muss von staatlich anerkannten Einrichtungen angeboten werden. Tabelle 1 gibt Ihnen einen Überblick über die gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs in den einzelnen Bundesländern.

Bundesland	Regelung des Bildungsurlaubs
Berlin	Berliner Bildungsurlaubsgesetz
Brandenburg	Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz
Bremen	Bremisches Bildungsurlaubsgesetz
Hamburg	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz
129 Hessen	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub
Mecklenburg-Vorpommern	Bildungsfreistellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen	Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz
Nordrhein-Westfalen	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
Rheinland-Pfalz	Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz
Saarland	Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz
Sachsen-Anhalt	Bildungsfreistellungsgesetz Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein	Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz

Tabelle 1: Gesetzliche Regelung des Bildungsurlaub in den einzelnen Bundesländern

In den nicht aufgeführten Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen gibt es keine gesetzliche Regelung und damit auch keinen Anspruch auf Bildungsurlaub.

|130| **Im Krankheitsfall**

Ob Sie oft oder selten krank werden, ist mehr oder weniger eine Frage der Veranlagung. Wenn Sie nicht auf die komplette Teilnahme am gesellschaftlichen Leben verzichten möchten, werden Sie sich auch kaum völlig schützen können, weder vor ansteckenden Krankheiten, wie etwa einer Grippe, noch vor Unfällen, zum Beispiel im Straßenverkehr.

Im Durchschnitt sind Arbeitnehmer in Deutschland pro Jahr 12,4 Tage krank, so die Angabe des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen. Die Zahl sinkt stetig, da immer mehr Arbeitnehmer Angst haben, Ihren Job durch eine Krankmeldung zu verlieren. So fehlte ein Arbeitnehmer vor fünf Jahren noch durchschnittlich 14,3 Tage – heute sind es fast zwei komplette Arbeitstage weniger. Diese Entwicklung zeigt, dass es gerade heute besonders wichtig geworden ist, die eigenen Rechte zu kennen, wenn man krankheitsbedingt im Job fehlt.

Nicht jede Krankheit führt zu einer Arbeitsunfähigkeit. Im Klartext heißt das, dass nicht jeder Erkrankte automatisch auch zu Hause bleiben darf. Ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, hängt immer vom Einzelfall ab. Während ein Handwerker mit einer Fußprellung normalerweise nicht arbeiten kann, ist dieselbe Verletzung bei einem Büroangestellten anders zu bewerten. Eine Arbeitsunfähigkeit liegt daher immer dann vor, wenn Sie *Ihre* Arbeit objektiv nicht mehr verrichten können oder wenn sich *Ihr* Zustand durch eine Verrichtung verschlechtern würde. Es gilt der Grundsatz: Wer nicht voll arbeiten kann, muss gar nicht arbeiten.

Krankmeldung und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Krankmeldung heißt arbeitsrechtlich Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Wer krank ist, muss seine Arbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber durch eine ¹³¹Krankmeldung mitteilen – und zwar unverzüglich, das heißt am ersten Tag der Krankheit. Rufen Sie Ihren Chef sofort an – Sie können auch eine E-Mail oder ein Fax schicken –, er muss wissen, was mit Ihnen los ist und warum Sie nicht zur Arbeit kommen. Nur wenn Ihr Chef Bescheid weiß, kann er schnell für eine Aushilfe sorgen. Sonst ist es ihm unter Umständen nicht möglich, den geregelten Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Informieren Sie ihn auch über die voraussichtliche Dauer, die Sie krank sein werden. Den Krankheitsgrund müssen Sie ihm hingegen nicht mitteilen.

Kommen Sie Ihrer Pflicht zur unverzüglichen Krankmeldung nicht nach, riskieren Sie Ihre Lohnfortzahlungsansprüche und eventuell sogar eine Abmahnung und Kündigung. Ihrem Arbeitgeber können auch Schadensersatzansprüche zustehen, wenn er aufgrund Ihrer verspäteten Krankmeldung nicht mehr für Ersatz sorgen konnte und ihm dadurch ein Schaden entstanden ist.

WISO rät

Wenn Sie krank sind, sollten Sie sich immer direkt bei Ihrem Chef oder Ihrem Vorgesetzten oder bei Ihrer Personalabteilung melden. Nach Möglichkeit sollte die Krankmeldung bis zum eigentlichen Arbeitsbeginn erfolgt sein. Zum Beleg sollten Sie sich Notizen über den Gesprächspartner und den Zeitpunkt machen. Bei einem Anruf ist es auch sinnvoll, einen Gesprächszeugen bei sich zu haben. Wenn Sie die Benachrichtigung Ihres Arbeitgebers nicht selbst übernehmen können, sollten Sie eine vertrauenswürdige Person beauftragen.

Achtung!

Das einfache Absenden der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt reicht nicht aus, um sich krankzumelden, selbst wenn Sie schon am ersten Tag Ihren Arzt aufsuchen. Da die Post frühestens am nächsten Tag bei Ihrem Chef ankommen wird, ist es dann für eine Krankmeldung schon zu spät.

Wenn Ihre Arbeitsunfähigkeit länger anhält, müssen Sie zusätzlich noch einen Nachweis darüber erbringen. Dieser erfolgt in der Regel durch die Vorlage eines Attestes, der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, in der Ihr Arzt im |132|Auftrag Ihrer Krankenkasse Ihre Arbeitsunfähigkeit medizinisch feststellt. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung darf vom behandelnden Arzt nur ausgefertigt werden, wenn Sie aufgrund Ihrer Krankheit die Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können. Ihre Arbeitsunfähigkeit kann der Arzt nur feststellen, wenn er Sie nach der Art der von Ihnen ausgeübten Tätigkeit befragt und Sie zu ihrer Ausführung nicht mehr einsetzbar sind.

Gesetzlich vorgeschrieben ist, dass Sie eine ärztliche Bescheinigung vorlegen müssen, wenn Sie länger als drei Tage krank sind. Damit muss Ihr Chef das Attest spätestens am vierten Tag nach der Krankmeldung in der Hand haben. Bei einem Sonn- oder Feiertag hat die Vorlage am nächsten Werktag zu erfolgen. Wie Sie das Attest überreichen, bleibt Ihnen überlassen, denkbar ist eine persönliche Übergabe, eine Übergabe durch einen Freund oder Familienangehörigen, per Post oder auf elektronischem Wege. Im letzten Fall muss allerdings das Original umgehend nachgereicht werden. Stellen Sie sicher, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch beim Chef ankommt. Das einfache Absenden reicht nicht aus. Verlängert sich die Krankheit über den Krankschreibungstermin hinaus, müssen Sie ein weiteres Attest unter den gleichen Bedingungen vorlegen.

Achtung!

Die Frist zur Vorlage eines ärztlichen Attestes kann zum Beispiel durch Ihren Arbeitsvertrag verkürzt sein. Auch Betriebsvereinbarungen oder ein Tarifvertrag können die Frist ändern.

WISO rät

Wenn es Sie erwischt hat, sollten Sie möglichst schnell einen Arzt aufsuchen und sich Ihre Erkrankung bescheinigen lassen; viele Arbeitgeber verlangen eine Krankschreibung schon am ersten Tag. Wenn eine solche Regelung in Ihrem Arbeitsvertrag festgelegt ist,

müssen Sie sich beeilen, um die Krankschreibung rechtzeitig übergeben zu können. Fragen Sie daher schon beim ersten Telefonat beim Arbeitgeber nach, wann ein ärztliches Attest vorliegen muss.

Das Attest können Sie sich von einem Arzt Ihrer Wahl ausstellen lassen. Sie sind nicht verpflichtet, einen bestimmten Arzt aufzusuchen, den Ihnen beispielsweise ^[133]Ihr Arbeitgeber genannt hat. Das Attest bescheinigt die Dauer und den Beginn der Arbeitsunfähigkeit, weitergehende Aussagen, insbesondere zur Art der Erkrankung, sind nicht vorgesehen oder erforderlich. Die weiteren Angaben werden nur Ihrer Krankenkasse mitgeteilt.

Legen Sie kein Attest vor, kann Ihr Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, bis er die notwendige Bescheinigung erhalten hat. Reichen Sie die Bescheinigung nach, muss Ihr Chef Ihnen aber den Lohn rückwirkend ab dem ersten Tag ausbezahlen.

Wenn es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit Ihrem Chef kommt, ist das ärztliche Attest das wichtigste Dokument. Vor Gericht hat nämlich der Arbeitgeber zu beweisen, dass Sie entgegen den Angaben im Attest nicht arbeitsunfähig krank waren. Das wird ihm normalerweise nicht gelingen, wenn Sie eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen können.

Selbstverständlich darf sich Ihr Chef nach Ihrem Wohlbefinden erkundigen und Sie auch zu Hause besuchen. Haben Sie aber das Gefühl, dass er Sie kontrollieren will, müssen Sie ihn dabei nicht auch noch unterstützen. Kommt er beispielsweise bei Ihnen zu Hause vorbei, müssen Sie ihm nicht die Tür öffnen. Allerdings darf Ihr Chef, wenn er konkrete Verdachtsmomente für eine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit hat, einen Detektiv einschalten. Bestätigt sich der Verdacht, müssen Sie Ihrem Chef möglicherweise die Kosten für den Detektiv rückerstatten.

Lohnfortzahlung

Sind Sie durch eine Krankheit an der Arbeit gehindert, bekommen Sie für die Zeit von sechs Wochen Ihr Gehalt weiterbezahlt. Dabei wird der Tag der Erkrankung nur dann mitgezählt, wenn Sie vor Arbeitsbeginn krank werden. Haben Sie Ihre Beschäftigung bereits aufgenommen und verabschieden sich dann krankheitsbedingt während Ihrer Arbeitszeit, erhalten Sie für diesen Tag noch normalen Lohn. Die sechs Wochen der Lohnfortzahlung beginnen dann erst am nächsten Tag.

Achtung!

Eine Besonderheit besteht in den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses. Denn die krankheitsbedingte Lohnfortzahlung gibt es für Sie nur, wenn Ihr Arbeitsverhältnis bereits seit vier Wochen besteht. Ist das nicht der Fall, setzt die Lohnfortzahlung erst nach der vierten Woche ein, unabhängig davon, wie lange Sie dann schon krank sind. Erkranken Sie in der zweiten Woche, so bekommen Sie von Ihrer Krankenversicherung Krankengeld bis zum Ablauf der vierten Woche, erst danach setzt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers für sechs Wochen ein.

Wenn ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, hat Ihr Arbeitgeber den vollen Lohn weiterzuzahlen. Das bedeutet allerdings nur, dass er die jeweiligen Bruttobezüge einschließlich der Sozialversicherungsanteile entrichten muss. Nicht dazu gehören unter anderem:

- Überstunden, die sonst angefallen wären
- 13. Monatsgehalt
- Weihnachtsgeld
- anteilig das Urlaubsgeld oder laufende Prämien

Die Grundsätze der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall dürfen nicht zu Ihrem Nachteil abgeändert werden. Dahingehende Regelungen im Arbeitsvertrag sind ungültig.

Arbeitnehmer, die Ihre Arbeitsunfähigkeit selbst verschulden, verlieren den Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ob ein Verschulden vorliegt, hat in der Regel Ihr Arbeitgeber nachzuweisen. Hierunter versteht man allerdings

nicht jedes Verschulden. Es liegt in der Regel dann vor, wenn Sie durch besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten die Krankheit herbeigeführt haben.

Beispiele hierfür sind:

- ein Autounfall unter Alkoholeinfluss
- Nichtanlegen des Sicherheitsgurtes bei einem Autounfall
- sonstige auf Alkoholmissbrauch beruhende Unfälle, wie Treppenstürze
- Sportunfälle bei außergewöhnlich risikoreichen Sportarten beziehungsweise extremen Kampfsportarten
- die Beteiligung an einer Schlägerei

Der Großteil der Sportarten ist allerdings gestattet. Dazu gehören auch Amateurboxen, Drachenfliegen, Fußball, Motorradrennen, Skilaufen oder Karate. Bei einer Schlägerei oder bei alkoholbedingten Unfällen müssen Sie |135|unter Umständen nachweisen, dass Sie keine Schuld an der Arbeitsunfähigkeit tragen.

Achtung!

Sie haben die Pflicht, eine unverschuldete Erkrankung so kurz wie möglich zu halten. Versuchen Sie dagegen, die Krankheit zu verzögern oder die Gesundheit zu gefährden, können Sie den Lohnfortzahlungsanspruch verlieren. Den Anweisungen Ihres Arztes ist Folge zu leisten. Ihr Verhalten muss immer gesundheitsfördernd sein. Das heißt, dass Sie mit einer Erkältung sicherlich einen Spaziergang machen dürfen. Haben Sie aber Fieber, gehören Sie ins Bett. Gegen eine Reise ist grundsätzlich nichts einzuwenden, wenn die Luftveränderung für ihre Genesung sinnvoll ist. Zur Sicherheit sollten Sie sich die Zweckdienlichkeit aber von Ihrem Arzt bestätigen lassen.

Mehrfache Erkrankung

Sind Sie mehrmals hintereinander krank, kann Ihnen Ihr Chef das nicht vorwerfen. Es entsteht für Sie jeweils ein Anspruch auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen. Etwas anderes gilt, wenn sich die Erkrankungen überschneiden. Das heißt, wenn Sie sich zum Beispiel wegen einer Grippe krankgemeldet haben und sich während der Krankheitsphase den Arm brechen. Sind Sie dagegen einen Tag wieder gesund und erkranken dann an einer anderen Krankheit, beginnt eine erneute Zählung der sechs Lohnfortzahlungswochen.

Haben Sie die Arbeit wieder aufgenommen und werden Sie gleich wieder rückfällig, startet die Frist nicht von neuem. Etwas anderes gilt, wenn das gleiche Krankheitsbild später wieder auftritt. Waren Sie beispielsweise bereits im Winter aufgrund einer Grippe arbeitsunfähig und erkranken dann im Frühjahr erneut daran, steht Ihnen auch ein zweites Mal der Anspruch auf Lohnfortzahlung zu.

Ein Sonderfall besteht bei einer sogenannten Fortsetzungserkrankung. Beruht also eine Erkrankung auf demselben Grundleiden, entsteht ein erneuter Anspruch auf Lohnfortzahlung erst, wenn seit der letzten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate oder seit Beginn der ersten Erkrankung mindestens zwölf Monate vergangen sind.

|136|Beispiel

Ein Arbeitnehmer erleidet einen Bandscheibenvorfall. Er ist deswegen vom 10. Januar bis zum 20. Juni 2006 arbeitsunfähig erkrankt. Danach nimmt er seine Arbeit wieder auf. Ab dem 12. Dezember 2006 wird wegen des Bandscheibenvorfalls erneut seine Arbeitsunfähigkeit festgestellt. Hier besteht kein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung.

WISO rät

Kommt es zum Streit mit Ihrem Arbeitgeber, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt, müssen Sie ihm keine genaueren Angaben zu Ihrem Gesundheitszustand machen. Schließlich fehlt Ihnen in der Regel das medizinische Fachwissen. Allerdings kann der Chef von Ihnen verlangen, Ihren Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden. Trotzdem wird es für Ihren Arbeitgeber schwer sein, zu belegen, dass Sie an einer Fortsetzungserkrankung leiden. Für den Fall eines

Rechtsstreits sollten Sie den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geltend machen und nicht das normale Gehalt.

Krankengeld

Sind Sie länger als sechs Wochen krank, haben Sie keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung. In diesem Fall greift der sozialversicherungsrechtliche Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse ein. Der Anspruch gegen Ihre Krankenkasse besteht für maximal 78 Wochen innerhalb von drei Jahren und beläuft sich auf 70 Prozent des normalen Bruttogehalts, aber höchstens 90 Prozent des Nettoverdienstes. (Diese Rechnung wird beim Krankengeld immer gemacht.)

Beispiel

Das Bruttoarbeitsentgelt beträgt 2600 Euro, das Nettoarbeitsentgelt als Verheirateter mit zwei Kindern 1900 Euro. 70 Prozent vom Bruttogehalt sind 1820 Euro. 90 Prozent vom Nettogehalt sind hier 1710 Euro. Somit beträgt das Krankengeld höchstens 1710 Euro monatlich oder 57 Euro |137|täglich. Davon sind abzuziehen: Rentenversicherung 5,67 Euro, Arbeitslosenversicherung 1,20 Euro und Pflegeversicherung 0,48 Euro. Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge haben Sie einen Anspruch auf einen täglichen Auszahlungsbetrag von 49,65 Euro oder monatlich 1489,50 Euro.

Der Anspruch auf Krankengeld besteht immer, wenn ein Lohnfortzahlungsanspruch ausscheidet. Das heißt, Sie haben den Anspruch nach sechs Wochen Krankheit, aber auch in den ersten vier Wochen nach Arbeitsbeginn oder bei einer selbst verschuldeten Arbeitsunfähigkeit. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber keinen Lohn fortzahlen.

Berufskrankheiten

Viele Arbeitnehmer werden heutzutage durch ihren Beruf krank. In diesen Fällen sollte eigentlich die gesetzliche Unfallversicherung – die Berufsgenossenschaft – Ihre Versorgung übernehmen. Ein Nachweis, dass die Erkrankung auf den Beruf zurückzuführen ist, ist jedoch in der Regel nicht so einfach. Daher lehnen die Berufsgenossenschaften auch den Großteil der Anträge auf Anerkennung einer Berufskrankheit ab.

Voraussetzungen einer Berufskrankheit

Eine Krankheit wird nur als Berufskrankheit anerkannt, wenn sie tatsächlich durch die berufliche Tätigkeit ausgelöst wurde. Das ist aber nur eine der Voraussetzungen. Zusätzlich muss die jeweilige Erkrankung noch in der sogenannten Berufskrankheitenverordnung erscheinen. In der Verordnung werden die verschiedenen Krankheitsbilder in sechs Kategorien aufgeteilt:

- durch chemische Einwirkungen verursachte Krankheiten, wie zum Beispiel Lösemittel oder Pestizide
- durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten, wie zum Beispiel Verschleißkrankheiten der Wirbelsäule oder Sehnenscheidenerkrankungen
- durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten
- Erkrankungen der Atemwege, wie zum Beispiel Staublungenerkrankungen, Lungen- oder Kehlkopfkrebs
- Hautkrankheiten
- Krankheiten sonstiger Ursache

[138] Den Text dieser Verordnung können Sie auf der Webseite des Bundesjustizministeriums unter www.gesetze-im-internet.de/bkv/index.html einsehen. Sie erhalten die Informationen auch bei der für Sie zuständigen Berufsgenossenschaft.

Eine Krankheit, die nicht in der Liste erscheint, kann vom Unfallversicherungsträger trotzdem als Berufskrankheit anerkannt werden. Das ist möglich, wenn die Krankheit nach neuen medizinischen Erkenntnissen eigentlich in das Verzeichnis aufgenommen werden müsste. Diese Krankheiten werden dann als Quasi-Berufskrankheiten bezeichnet.

Fragen Sie bei der Berufsgenossenschaft nach, und holen Sie sich im Zweifel Rat bei einem spezialisierten Rechtsanwalt, beispielsweise einem Fachanwalt für Sozial- oder Medizin- oder Versicherungsrecht.

Vorgehen im Krankheitsfall

Haben Sie den Verdacht, an einer Berufskrankheit zu leiden, können Sie sich schriftlich an die für Sie zuständige Berufsgenossenschaft wenden. Welche das ist, erfahren Sie von Ihrem Arbeitgeber. Sie sollten aber zunächst Ihren Hausarzt aufsuchen. Ärzte sind nämlich verpflichtet, mögliche Berufskrankheiten an die Berufsgenossenschaften oder die Unfallkasse zu melden. Außerdem wird eine von einem Mediziner diagnostizierte Krankheit in aller Regel für mehr Aufmerksamkeit bei der Berufsgenossenschaft sorgen als Ihre Anzeige. Weisen Sie Ihren Arzt beim Termin ausdrücklich darauf hin, dass Sie glauben, eine Berufskrankheit zu haben.

Die Berufsgenossenschaft wird nach der Krankmeldung Ermittlungen an Ihrem Arbeitsplatz aufnehmen. Dabei wird untersucht, welchen Gefahren und Belastungen Sie an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Es wird überprüft, ob die Krankheit durch den Beruf ausgelöst oder verschlimmert wurde. Dabei erfolgt eine umfassende Analyse Ihrer sonstigen Lebensgewohnheiten. Das ist die erste große Hürde auf dem Weg zur Anerkennung einer Berufskrankheit. Findet die Berufsgenossenschaft nämlich Hinweise darauf, dass Sie sich die Krankheit auch auf anderem Wege hätten zuziehen können, kann Ihr Antrag abgelehnt werden.

Wenn Sie die Befürchtung haben, dass Ihr Arbeitsplatz mögliche Gesundheitsgefahren mit sich bringt, sollten Sie sich regelmäßig ärztlich untersuchen lassen. Auf diesem Weg kann ein Arzt nicht nur frühzeitig gesundheitliche Probleme erkennen und anzeigen, sondern kann daneben Ihre gesundheitliche Entwicklung belegen. Arbeiten Sie mit Chemikalien, notieren Sie sich auf jeden Fall die Inhaltsstoffe und wie häufig Sie die Mittel in welchen Mengen verwenden. Kommt es zu einer

Ermittlung durch die Berufsgenossenschaft, sollten Sie am Arbeitsplatz anwesend sein. Sie können dann die Arbeitsbedingungen genau beschreiben. Überprüfen Sie auch das fertige Gutachten und weisen Sie die Berufsgenossenschaft auf etwaige Fehler hin.

Die Anerkennung durch die Berufsgenossenschaft

Nur ein Viertel der Anträge auf Anerkennung einer Berufskrankheit werden von der Berufsgenossenschaft genehmigt. Gehören Sie zu den Glücklichen, bekommen Sie von der Berufsgenossenschaft die kompletten Kosten für die Heilbehandlung ersetzt. Es gilt hier der Grundsatz »Rehabilitation vor Rente«. Eine medizinische Rehabilitation wird jedes Jahr in mehr als 50 000 Fällen durchgeführt.

Sind Sie sogar arbeitsunfähig, übernimmt die Berufsgenossenschaft auch das sogenannte Verletztengeld, das in seiner Berechnung dem Krankengeld ähnelt. Dabei werden 80 Prozent des Bruttolohnes bis maximal zur Höhe des Nettolohnes ausbezahlt. Die Leistungsdauer beträgt ebenfalls 78 Wochen; hier werden sogar Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für die Berechnung berücksichtigt.

Dazu kommt eine berufliche Rehabilitation, wenn Sie nicht mehr in der Lage sind, an Ihrem alten Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Bei dieser werden Sie entweder umgeschult oder Sie nehmen an Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen teil. Daneben stehen Ihnen Ansprüche auf Berufshilfe zu, also Maßnahmen zur Erhaltung des alten oder zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes. Für die Rehabilitation haben Sie auch Ansprüche auf psychologische Betreuung oder eine Haushaltshilfe.

Ist Ihre Erwerbsfähigkeit auf Dauer eingeschränkt, verdienen Sie auch weniger Geld. In diesem Fall steht Ihnen eine Verletztenrente zu. Für diesen Anspruch ^[140]muss die Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 Prozent reduziert sein. Versterben Sie an einer Berufskrankheit, erhalten Ihre Hinterbliebenen ein Sterbegeld. Hinzu kommt die Hinterbliebenenbeziehungsweise die Waisenrente.

Wenn die Berufsgenossenschaft den Antrag auf Anerkennung einer Berufskrankheit ablehnt, können Sie dieser Entscheidung widersprechen. Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats, nachdem der Ablehnungsbescheid Ihnen zugegangen ist, bei der Berufsgenossenschaft eingereicht werden. Die Angelegenheit wird daraufhin ein weiteres Mal überprüft. Gegen eine erneute Ablehnung hilft Ihnen dann nur noch der

Gang vor das Sozialgericht, wo Ihr Fall von einem Richter überprüft wird. Die Klage beim Sozialgericht muss ebenfalls innerhalb eines Monats eingereicht werden. Das Verfahren ist dann kostenlos, nur die eigenen Anwaltskosten sind für den Fall einer Niederlage zu tragen.

Auch wenn eine Berufskrankheit vorliegt, brauchen Berufsgenossenschaften meist viel Zeit für die Bearbeitung. Daher steht Ihnen während der Wartezeit das reguläre Krankengeld zu, wenn Sie krankgeschrieben sind.

Achtung!

Beziehen Sie eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente, können Sie nebenbei einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Allerdings dürfen Sie dann nicht mehr als 350 Euro im Monat verdienen – sonst wird die Rente anteilig gekürzt. Zweimal im Jahr darf der Hinzuverdienst unter bestimmten Voraussetzungen auch das Doppelte, also 700 Euro betragen. Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente hat nichts mit der 400-Euro-Grenze bei einem Mini-Job zu tun.

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Die Berufskrankheit hat keine unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsvertrag, da Sie nicht zwingend aufhören müssen zu arbeiten. Rechtliche und tatsächliche Konsequenzen ergeben sich in der Regel erst, wenn Sie aufgrund Ihrer Berufskrankheit nicht mehr in der Lage sind, Ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Das ist dann der Fall, wenn

- die Berufskrankheit zur Berufsunfähigkeit führt. Eine solche liegt vor, wenn Sie aufgrund Ihrer Krankheit in Ihrem oder einem anderen Ihnen zumutbaren Beruf nicht mehr länger als sechs Stunden arbeiten können;
- |141|durch die Berufskrankheit eine verminderte Erwerbsfähigkeit eintritt. Das bedeutet, dass Sie aufgrund einer Krankheit oder Behinderung dauerhaft nicht in der Lage sind, mindestens drei beziehungsweise sechs Stunden täglich irgendeine Erwerbstätigkeit auszuüben;
- die Berufskrankheit zur Arbeitsunfähigkeit führt und Sie aus diesem

Grund gekündigt werden. Denn im Gegensatz zur Berufsunfähigkeit sind Sie bei der Arbeitsunfähigkeit nur bezogen auf Ihren konkreten Arbeitsplatz nicht einsatzfähig.

Können Sie hingegen in Ihrem oder in irgendeinem anderen Beruf noch eingeschränkt arbeiten, führt das nicht automatisch zu einer Änderung des Arbeitsverhältnisses. Insbesondere darf Ihr Arbeitgeber Ihnen aus diesem Grund nicht einfach kündigen.

Achtung!

In Ihrem Arbeitsvertrag kann geregelt sein, dass Ihnen Ihr Arbeitgeber kündigen darf, wenn Sie eine Rente aufgrund einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit beziehen. Sie sollten aber darauf achten, dass das Kündigungsrecht nicht auch schon bei einer teilweisen Berufsoder Erwerbsunfähigkeit besteht.

|142| **Veränderung der Arbeitsbedingungen**

Die Anforderungen, die Ihr Arbeitsplatz an Sie stellt, sind oft gerade in einem langjährigen Beschäftigungsverhältnis immer wieder Veränderungen unterworfen. Auf solche Veränderungen muss Ihr Chef reagieren können und das Arbeitsverhältnis den veränderten Bedingungen anpassen dürfen. So können sich für Sie der Arbeitsort und die -zeiten ändern, aber auch die auszuübenden Tätigkeiten sind hiervon betroffen. Auch eine Beförderung oder eine Lohnerhöhung stellt eine Veränderung der Arbeitsbedingungen dar – gegen die Sie in der Regel aber nichts einzuwenden haben werden.

Bei für Sie negativen Veränderungen ist zu fragen, in welchem Umfang Ihr Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechtes berechtigt ist, die Arbeitsbedingungen anzupassen. Ohne weiteres darf Ihr Chef zum Beispiel folgende Einzelheiten bestimmen:

- die Reihenfolge der zu verrichtenden Tätigkeiten
- die Verkleinerung des Arbeitsbereiches
- den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende
- die Einteilung von Pausen
- die Einführung von Schichtarbeit
- die Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit in dem tariflich vorgegebenen Rahmen
- die Beförderung
- die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, wenn dies nicht dem Arbeitsvertrag widerspricht
- die kurzfristige Vertretung eines Kollegen auf einem anderen Arbeitsplatz

Allerdings gelten diese Punkte nicht uneingeschränkt. Widerspricht eine Anweisung des Chefs nämlich dem Arbeits- oder dem Tarifvertrag oder sogar |143| dem Gesetz, müssen Sie sie nicht befolgen. Unter Umständen kann auch dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zustehen, so zum Beispiel, wenn Sie für mehr als einen Monat versetzt werden sollen.

WISO rät

Erhalten Sie eine Arbeitsanweisung, von der Sie glauben, dass sie mit Recht und Gesetz oder mit Ihrem Arbeitsvertrag nicht im Einklang steht, sollten Sie sie auf jeden Fall Ihrem Vorgesetzten schriftlich mitteilen oder ihr widersprechen; halten Sie fest, was Sie genau machen sollen. Dadurch können Sie verhindern, dass Ihr Chef später behauptet, er habe davon nichts gewusst oder Ihnen diese Anweisung gar nicht erteilt.

Es gibt allerdings auch Bereiche, in denen Ihr Chef Ihre Zustimmung braucht. Sie müssen beispielsweise einwilligen, wenn der Betrieb verlagert wird und Sie in einer anderen Stadt arbeiten sollen oder wenn Bestandteile des Arbeitsvertrages wie die Lohnhöhe oder Urlaubsansprüche verändert werden sollen. In diesen Fällen muss sich Ihr Arbeitgeber mit Ihnen einigen, oder er muss eine sogenannte Änderungskündigung aussprechen. Dabei wird Ihnen gekündigt und Ihnen umgehend ein neuer Arbeitsvertrag mit neuen Bedingungen angeboten. Will Ihr Chef eine Änderungskündigung aussprechen, braucht er dafür einen besonders guten Grund. Bei einer Änderungskündigung passiert zweierlei: Zum einen kündigt Ihr Chef den alten Arbeitsvertrag; hier muss er die Kündigungsfrist beachten. Zum anderen bietet er Ihnen einen neuen, geänderten Arbeitsvertrag an, der mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam wird. Ihnen bieten sich bei einer Änderungskündigung drei Möglichkeiten:

- Sie können die Änderung akzeptieren. Dann arbeiten Sie nach Ablauf der Kündigungsfrist nach den neuen Bedingungen.
- Sie können aber auch ablehnen. Dann endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. In einem solchen Fall müssen Sie innerhalb von drei Wochen die Kündigungsschutzklage einreichen, wenn Sie feststellen lassen wollen, dass die Änderung nicht sozial gerechtfertigt und damit unwirksam war.
- Bei der Änderungskündigung gibt es aber auch noch eine dritte Möglichkeit: Sie können zunächst unter Vorbehalt die Änderung annehmen.

[144] Gleichzeitig können Sie gerichtlich klären lassen, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt war. Hier müssen Sie eine sogenannte Änderungskündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht erheben.

WISO rät

Wenn Ihre Arbeitsbedingungen verändert werden sollen, überprüfen Sie, ob das nicht dem Arbeitsvertrag oder dem Tarifvertrag widerspricht. Ob Ihr Chef allerdings im Recht ist oder nicht, hängt häufig vom Einzelfall ab. Daher sollten Sie im Zweifel die Änderung unter Vorbehalt akzeptieren und den veränderten Bedingungen entsprechend weiterarbeiten, bis die Rechtslage geklärt ist. Ist Ihr Chef nämlich im Recht, riskieren Sie ansonsten nicht nur Ihre Lohnansprüche, sondern eventuell auch Ihren Job. Besorgen Sie sich in jedem Fall einen Rechtsbeistand, bevor Sie in einen Rechtsstreit treten.

Neuer Betriebsinhaber

Heute ist das Kaufen und Verkaufen von Firmen eine gängige Geschäftspraxis geworden. Vielleicht haben Sie auch schon das sogenannte Outsourcing, das heißt Ausgliedern von Abteilungen und Betriebsbereichen, erlebt. Oft genug gehen dabei Arbeitsplätze verloren, wenn die neuen Betriebsinhaber versuchen, beim Personal Einsparungen vorzunehmen.

Betriebsübergang

Damit Ihr Arbeitsplatz mit dem Verkauf von Betriebsmitteln nicht verloren geht, hat der Gesetzgeber eine Schutzvorschrift aufgenommen. Danach gilt grundsätzlich, dass sich für Sie nichts ändert, wenn Ihre Firma von einem neuen Inhaber übernommen wird. Dieser tritt an die Stelle des Vorgängers. Sie gehen mit Ihrem Arbeitsplatz und den Betriebsmitteln von dem alten auf den neuen Betriebsinhaber über.

Will der neue Arbeitgeber die bestehenden Arbeitsverhältnisse aufkündigen, braucht er dazu die gleichen Gründe wie für jede andere Kündigung auch. Er kann nicht aus Lust und Laune und insbesondere nicht wegen des Betriebsübergangs ^[145] Kündigungen aussprechen. Eine Kündigung nach einem Betriebsinhaberwechsel wird auch von den Gerichten in der Regel sehr genau unter die Lupe genommen. Sie sollten nicht vor einer rechtlichen Überprüfung zurückschrecken. In jedem Fall müssen Sie ausführlich von dem alten oder von dem neuen Betriebsinhaber über die Folgen eines Betriebsübergangs informiert werden.

Sie haben rechtlich die Möglichkeit, dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber zu widersprechen. Dann bleiben Sie weiterhin bei Ihrem alten Chef angestellt. Ob das empfehlenswert und sinnvoll ist, muss im Einzelfall überprüft werden. Wenn nämlich die alte Firma Sie nicht mehr einsetzen kann, riskieren Sie die betriebsbedingte Kündigung. Das kann sich für Sie nur lohnen, wenn Sie ohnehin den Job wechseln wollten und auf eine Abfindung spekulieren. Der Widerspruch hat auch dann keinen Sinn, wenn der alte Arbeitgeber pleitegegangen ist.

WISO rät

Da es sich beim Betriebsübergang um eine der schwierigsten Bereiche im Arbeitsrecht handelt, empfiehlt es sich unbedingt, anwaltlichen Rat einzuholen. Das sollten Sie tun, bevor Sie eine Entscheidung treffen.

Wenn aber nur Geschäftsanteile verkauft werden, also Anteile an einer AG oder GmbH, ändert sich arbeitsrechtlich für Sie nichts. Hier wechselt lediglich der Eigentümer der Gesellschaft. In diesen Fällen gibt es keine besonderen Vorschriften.

|146| **Besondere Rechte und Pflichten**

Neben den »großen Themen«, wie Arbeitsbedingungen, Lohnzahlung und Urlaubsanspruch, sollten Sie die Beachtung vermeintlicher Kleinigkeiten rund um Ihren Arbeitsvertrag nicht vergessen. Oft kann die Kenntnis einzuhaltender Fristen und von Ihnen zu erfüllender Pflichten einigen Ärger ersparen – und manchmal bares Geld bedeuten.

Ausschlussfristen

Das Vorliegen einer Ausschlussfrist bedeutet nichts anderes, als dass Sie ein erworbenes Recht innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen müssen, da ansonsten Ihr Recht erlischt. Beispielsweise ist in manchen Arbeitsverträgen geregelt, dass Sie Rechte aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend machen müssen und Ihr Anspruch verfällt, wenn Sie diese Frist versäumen. Solche Ausschlussfristen sind für Sie nicht leicht erkennbar. Die Fristen können nämlich nicht nur in Ihrem Arbeitsvertrag, sondern auch in Betriebsvereinbarungen oder vor allem in Tarifverträgen stehen.

Durch die Frist wird in erster Linie eine Planungssicherheit für den Arbeitgeber geschaffen. Er muss sich nicht Monate oder sogar Jahre später noch mit Ihren Ansprüchen auseinandersetzen. Verpassen Sie solche Ausschlussfristen, können Sie Ihr ausstehendes Gehalt oder die Überstundenvergütung verlieren. Auch der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis geht so oft verloren. Unter Umständen sind in den Verträgen sogar verschiedene Ausschlussfristen vorgesehen. So kann zum Beispiel ein Lohnanspruch erlöschen, wenn Sie ihn nicht rechtzeitig dem Chef gegenüber geltend machen. Reagiert Ihr Chef darauf nicht, können Sie Ihren Lohnanspruch ein zweites Mal verlieren, wenn Sie ihn nicht innerhalb von zwei Monaten vor dem Arbeitsgericht einklagen.

|147|Eine solche Klausel kann so lauten:

»(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.«

WISO rät

Wenn Ihr Chef seinen Leistungspflichten nicht nachkommt, sollten Sie Ihre Ansprüche umgehend geltend machen. Überprüfen Sie sofort, ob Ihr Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag eine Ausschlussfrist vorsehen. Im Notfall sollten Sie sich von einem Anwalt oder einem Fachanwalt

unterstützen lassen. Manchmal lassen Gerichte auch eine Entschuldigung gelten. Sind Sie zum Beispiel während der gesamten Frist im Urlaub oder krank, haben Sie zumindest noch eine Chance auf die Erfüllung Ihrer Ansprüche.

Verschwiegenheitspflicht

Wer in einer Firma arbeitet, ist ihr gegenüber zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das bedeutet für Sie, dass Sie keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse preisgeben dürfen. Dazu zählen zum Beispiel

- technisches Know-how
- Computersoftware
- Kundenlisten
- Preislisten
- Warenbezugsquellen
- Kreditwürdigkeit
- Bilanzen
- Kalkulationen
- |148|Gehälter
- vertragliche Abreden

Die arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht geht aber noch darüber hinaus. Es können weitere schützenswerte Interessen des Arbeitgebers bestehen, die Sie nicht preisgeben dürfen. Es kann sein, dass Sie persönliche Umstände und Verhaltensweisen Ihres Arbeitgebers nicht bekanntmachen dürfen, wenn dieser dadurch geschädigt wird; zum Beispiel könnten dies Familienverhältnisse, wirtschaftliche Verhältnisse, Vorstrafen, Strafverfahren sein.

Doch wie sollen Sie wissen, wann es sich um ein Betriebsgeheimnis handelt, über das Sie nicht reden dürfen? Hier gilt Folgendes: Alle diejenigen Tatsachen müssen geheim gehalten werden,

- die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen und nur einem engen Personenkreis bekannt sind;
- die darüber hinaus nicht offensichtlich sind und die der Arbeitgeber nicht bekanntmachen will;
- und an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt gegenüber jedermann. Auch nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb können Sie zur Verschwiegenheit verpflichtet sein, wenn der Tarif- oder der Arbeitsvertrag das vorsieht. Wer

sich nicht an die Verschwiegenheitspflicht hält, macht sich unter Umständen strafbar. Zudem drohen vom Arbeitgeber Schadensersatzforderungen wie auch die fristlose Kündigung.

Arbeit bei der Konkurrenz

Sie sind nicht nur zur Verschwiegenheit verpflichtet, sondern auch dazu, nicht mit Ihrem Chef in Wettbewerb zu treten. Oft enthalten Arbeitsverträge daher Regelungen, die es Ihnen sogar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbieten, für die Konkurrenz zu arbeiten. Für die sogenannte Karenzzeit muss Ihnen aber ein finanzieller Ausgleich gezahlt werden.

Konkurrenzverbot während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Selbst wenn Ihr Arbeitsvertrag keine Regelung über die Arbeit bei der Konkurrenz vorsieht, ergibt sich aus Ihrer Pflicht zur Rücksichtnahme ein Wettbewerbsverbot ^[149] während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet, dass Sie während Ihrer Tätigkeit nicht für einen Konkurrenten arbeiten oder Ihrem Arbeitgeber selbst Konkurrenz machen dürfen. Verstoßen Sie gegen dieses Verbot, kann von Ihnen Schadensersatz, Unterlassung, Auskunft und eventuell erzielter Gewinn verlangt werden. Eine Unterlassungserklärung ist immer mit Kosten verbunden, da sich der Arbeitgeber hier normalerweise anwaltlich vertreten lässt. Im schlimmsten Fall kann er Ihnen auch fristlos kündigen – das heißt, Sie riskieren damit auch Ihren Arbeitsplatz.

Konkurrenzverbot nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot – also nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – unterliegt strengen Voraussetzungen. Hier sind Sie nicht ohne weiteres zur Verschwiegenheit verpflichtet, vielmehr haben Arbeitgeber verschiedene Punkte zu beachten. Zunächst müssen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber über eine entsprechende Wettbewerbsklausel schriftlich einigen; das Schriftstück muss Ihnen übergeben werden. Ausreichend ist es jedoch auch, wenn diese Klausel im Arbeitsvertrag enthalten ist. Die Entschädigung für die sogenannte Karenzzeit, die maximal zwei Jahre betragen darf, muss zumindest die Hälfte des zuletzt bezogenen Gehaltes betragen. Ihr Arbeitgeber muss darüber hinaus ein berechtigtes geschäftliches Interesse an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots haben, und Sie dürfen durch das Wettbewerbsverbot nicht übermäßig eingeschränkt werden.

Beispiel

Sie werden während der Karenzzeit für den gesamten Einzelhandel gesperrt. Diese Regelung ist unzulässig, da sie zu weit geht. Eine Sperre ist immer nur für vergleichbare Unternehmen möglich.

Wenn Ihr Arbeitsvertrag eine Wettbewerbsklausel aufweist, die keine Entschädigung enthält, ist diese nichtig.

Ihr Chef muss immer beweisen, dass ein Wettbewerbsverbot vereinbart wurde. Dabei kann er sich nicht auf Ihr Ehrenwort berufen oder ähnliche Vereinbarungen anführen. Wenn er keine schriftlichen Beweise hat, besteht auch keine Vereinbarung. Missachtet der Chef die Vorschriften für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, haben Sie die Wahl: Sie können entweder die Entschädigung kassieren oder sich über das Verbot hinwegsetzen und sich einen Job bei der Konkurrenz suchen. Will Ihr Chef erst mit der Beendigung |150|Ihres Arbeitsverhältnisses eine Vereinbarung mit Ihnen treffen, können Sie diese ohne weiteres ablehnen.

Wägen Sie vor der Vereinbarung einer Karenzzeit immer die Vor- und Nachteile ab. Auf der einen Seite ist es mit Sicherheit angenehm, einiges Geld zu bekommen, ohne dafür arbeiten zu müssen. Schon das Angebot Ihres Chefs, Ihnen für eine Karenzzeit eine Entschädigung zu zahlen, wird Sie im Übrigen für andere Arbeitgeber deutlich interessanter machen und kann Ihren Marktwert durchaus steigern. Auf der anderen Seite werden Sie während einer zweijährigen Karenzzeit viele Entwicklungen in Ihrer Branche verpassen. Überlegen Sie also gut, ob Sie eine Karenzzeit akzeptieren wollen. Bedenken Sie auch, dass anderweitige Einkünfte auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Eine effektive Kürzung der Entschädigung erfolgt, sobald Ihre Einkünfte Ihren ursprünglichen Lohn um 10 Prozent übersteigen. Mussten Sie wegen des Wettbewerbsverbots den Wohnort wechseln, steigt diese Grenze auf 25 Prozent. Im Streitfall sind Sie verpflichtet, über die Höhe Ihres Gehalts Auskunft zu erteilen. Übrigens: Sie dürfen eine Ihnen zumutbare Stelle nicht ablehnen, nur um noch länger von der Entschädigung zu leben

Wegfall des Wettbewerbsverbots

Das Wettbewerbsverbot kann aus verschiedenen Gründen wegfallen. So zum Beispiel, wenn Sie sich mit Ihrem Chef einigen. Das kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Solange das Arbeitsverhältnis noch läuft, kann der Arbeitgeber auch von sich aus in schriftlicher Form auf das Wettbewerbsverbot verzichten. Die Karenzentschädigung entfällt dann

aber nicht sofort, sondern erst nach einem Jahr ab Zugang der Erklärung. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr, wird Ihr Chef komplett von der Zahlungspflicht befreit.

Haben Sie eine berechtigte außerordentliche Kündigung ausgesprochen, können Sie Ihrem Chef mitteilen, dass Sie sich nicht mehr an das Wettbewerbsverbot binden wollen. Dadurch entfällt aber auch die Entschädigungsleistung.

Im Falle einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers können Sie sich vom Wettbewerbsverbot lossagen, wenn die Gründe für die Kündigung nicht in Ihrer Person lagen. Spricht der Arbeitgeber aber eine berechtigte außerordentliche Kündigung aus, darf sich Ihr Chef auch vom Wettbewerbsverbot und damit von den Entschädigungszahlungen an Sie befreien.

Bei Insolvenz und einer gleichzeitigen Stilllegung des Betriebes werden Sie vom Wettbewerbsverbot entbunden. Wird der Betrieb allerdings fortgeführt^[151], hat der Insolvenzverwalter die Wahl zwischen Erfüllung und Ablehnung des Wettbewerbsverbots.

WISO rät

Selbst wenn Sie wissen, dass Sie nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb nicht für ein Konkurrenzunternehmen arbeiten wollen, sollten Sie das Ihrem Arbeitgeber nicht mitteilen. Unter Umständen verzichtet Ihr Chef dann nämlich auf das Wettbewerbsverbot. Schweigen Sie lieber über Ihre beruflichen Zukunftspläne. Sie sollten auch nie voreilig auf ein bereits vereinbartes Wettbewerbsverbot verzichten. Prüfen Sie im Zweifel mithilfe eines Anwalts, welches Vorgehen für Sie den größten Erfolg verspricht.

|152| **Arbeitnehmer in Sonderstellungen**

Kein Betrieb ist wie der andere, und keine berufliche Laufbahn lässt sich mit anderen über einen Kamm scheren. In diesem Kapitel geht es um Arbeitnehmer in Sonderstellungen, aber auch um Ihre Rechte bei einer Arbeitgeberinsolvenz.

Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sollen im täglichen Arbeitsleben nicht noch zusätzlich belastet werden. Daher gelten für sie einige Sonderregeln, die jedoch abhängig vom Grad ihrer Behinderung sind. Ab einem Behinderungsgrad von 50 Prozent treten diese Sonderregeln in jedem Fall ein, ab einem Grad von 30 Prozent können sie anwendbar sein.

Menschen mit einer Behinderung genießen in erster Linie einen erweiterten Kündigungsschutz. Denn der Arbeitgeber muss vor einer Kündigung immer die Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Liegt eine solche Zustimmung nicht vor, ist die Kündigung des Arbeitgebers wirkungslos. Das Integrationsamt wird immer dann seine Zustimmung verweigern, wenn die Kündigung mit der Behinderung in Zusammenhang steht. Stimmt das Integrationsamt zu, müssen Sie als behinderter Mensch aber noch zusätzlich angehört werden – und Sie können der Entscheidung widersprechen. Nach der Zustimmung kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, muss er aber auch bei der Kündigung eines behinderten Mitarbeiters eine Sozialauswahl durchführen. Das macht es sehr schwer, einen behinderten Mitarbeiter zu entlassen.

Die zusätzlichen Bedingungen gelten natürlich nur, wenn Ihr Arbeitgeber von der Behinderung wusste. Spricht er dagegen in Unkenntnis der Behinderung eine Kündigung aus, ist die Zustimmung des Integrationsamtes ^[153] für den Arbeitgeber entbehrlich. Sie sind daher verpflichtet, vor Zugang einer Kündigung dem Arbeitgeber die Anerkennung der Behinderung anzuzeigen.

Die wichtigsten Sonderrechte

Weitere Punkte, in denen Menschen mit Behinderung Sonderrechte für sich geltend machen können sind:

- Der Arbeitgeber darf im Einstellungsgespräch nicht nach einer Schwerbehinderung fragen.
- Sie haben einen zusätzlichen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, wenn dies wegen ihres Zustandes notwendig ist.
- Der Arbeitgeber darf eine Behindertenrente nicht mit dem Gehalt verrechnen.

- Sie dürfen Überstunden verweigern, wenn die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden überschritten wird.
- Ihnen stehen fünf Urlaubstage mehr pro Jahr zu als nichtbehinderten Mitarbeitern.
- Sie dürfen eine Vertretung wählen, wenn zumindest fünf Schwerbehinderte im Betrieb beschäftigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist dann vor Versetzungen und Kündigungen ebenfalls anzuhören.

WISO rät

Wenn Sie eine Behinderung haben, durch die Ihnen Sonderrechte zustehen, sollten Sie Ihrem Chef nach der Einstellung einen Nachweis über den Grad Ihrer Behinderung vorlegen. Lassen Sie sich dabei unbedingt bestätigen, dass er die Bescheinigung gesehen oder erhalten hat.

Frauen im Mutterschutz

Auch werdende oder stillende Mütter genießen einen gesonderten Kündigungsschutz. Dabei ist die Größe des Betriebes – anders als beim normalen Kündigungsschutz – hier unerheblich.

|154|Will der Arbeitgeber einer Frau im Mutterschutz kündigen, braucht er nicht nur einen wichtigen Grund, wie zum Beispiel ein wirtschaftlicher Ruin oder die drohende Schließung seines Betriebes. Er muss daneben auch noch die Zustimmung der für ihn zuständigen Behörde einholen. Die Zuständigkeit ist je nach Bundesland unterschiedlich geregelt – oft liegt sie beim Amt für Arbeitsschutz.

Gegen die Zustimmung der Behörde können Sie als Frau im Mutterschutz innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen. Der besondere Kündigungsschutz beginnt mit dem Tag der Zeugung und gilt bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt – auch für Auszubildende. Während der Schwangerschaft hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass sie für die werdende Mutter angemessen sind. Das bedeutet zum Beispiel, dass Sie schwere körperliche Arbeiten nicht mehr verrichten müssen.

WISO rät

Im Falle einer Schwangerschaft sollten Sie dem Arbeitgeber diesen Umstand umgehend anzeigen. Im Notfall können Sie ihn noch innerhalb von zwei Wochen nach einer Kündigung über Ihre Schwangerschaft aufklären. Wenn Sie diese Frist versäumen, erlischt allerdings Ihr besonderer Kündigungsschutz. Zögern Sie nicht, eine Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen zu verlangen, wenn Sie feststellen, dass Sie während Ihrer Schwangerschaft nicht mehr so belastbar wie vorher sind.

Freistellung

Für die Geburt muss die werdende Mutter vom Chef von der Arbeit freigestellt werden. Das bedeutet für Sie, dass Sie sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin nicht mehr arbeiten müssen. Sie dürfen aber natürlich noch länger arbeiten, wenn Sie wollen. Etwas anderes gilt für die Zeit nach der Geburt. In den acht Wochen nach der Geburt greift der Mutterschutz voll und verbietet jede Arbeit im Betrieb. Bei

Mehrlingsgeburten erhöht sich dieser Zeitraum sogar um zusätzliche vier Wochen.

Beide Elternteile können nach der Geburt ihres Kindes eine sogenannte Elternzeit von ihrem Arbeitgeber verlangen. Dieses Recht besteht für die ersten drei Jahre nach der Geburt und für beide Eltern gleichzeitig. Sie können die Zeit aber auch aufteilen. Ist Ihr Chef einverstanden, kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten auch noch auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres Ihres Kindes übertragen werden.

Die Elternzeit muss von Ihnen Ihrem Chef gegenüber sieben Wochen vor Beginn schriftlich angekündigt werden. Dabei müssen Sie angeben, in welcher Zeit innerhalb von zwei Jahren Sie die Elternzeit nehmen wollen. In der Elternzeit bleibt der Arbeitsvertrag bestehen. Jedoch müssen Sie keine Arbeitsleistung erbringen und der Arbeitgeber muss kein Gehalt zahlen. Auch sonstige finanzielle Leistungen wie die Weihnachtsgratifikation oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall stehen Ihnen in dieser Zeit nicht zu. Eine frühzeitige Rückkehr in den Beruf ist nach dem Antreten der Elternzeit nur mit Zustimmung des Chefs möglich. Sie haben während der Elternzeit kein Recht auf eine Teilzeitbeschäftigung bei Ihrem Arbeitgeber. Bei Interesse sollten Sie diese Möglichkeit aber mit Ihrem Chef besprechen. Eine Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit bedarf immer der Zustimmung Ihres Chefs. Diese kann von ihm aber nur innerhalb von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Eine Kündigung während der Elternzeit ist prinzipiell ausgeschlossen. Sie kann nur unter denselben engen Voraussetzungen wie beim Mutterschutz genehmigt werden. Ein Muster eines Antrags auf Elternzeit finden Sie auf Seite 216.

Arbeitgeberinsolvenz

Jedes Jahr müssen unzählige Unternehmen Insolvenz anmelden. Das bedeutet, dass Ihr Unternehmen pleite ist und die laufenden Kosten nicht mehr beglichen werden können. Um Ihre finanziellen Ansprüche ist es dann in der Regel schlecht bestellt. Auch wenn es komisch klingt, ist es in dieser Situation ein gutes Zeichen, wenn ein Verfahren vor dem zuständigen Insolvenzgericht eingeleitet wird. Dann ist zumindest genug »Masse« da, also Vermögen vorhanden, um die Kosten für das Insolvenzverfahren zu tragen. Wird das Insolvenzverfahren dahingegen abgelehnt, gehen in der Regel alle leer aus. Wird das Verfahren eröffnet, bleibt für Sie zunächst alles beim Alten. Nur der Chef wird |156| durch einen Insolvenzverwalter abgelöst. Dieser ist dann für alles zuständig, was zuvor in den Aufgabenbereich des Arbeitgebers gehörte. Der Insolvenzverwalter führt das Unternehmen zunächst unverändert fort.

Kündigung

Die Einsetzung eines Insolvenzverwalters ist natürlich kein Grund zur Freude. Die Fakten bleiben nämlich bestehen: Dem Betrieb geht es schlecht, und es müssen Einsparungen vorgenommen werden. Das kann – und muss – der Insolvenzverwalter in der Regel durch Kündigungen oder Gehaltskürzungen erreichen. Daher stehen am Anfang eines Insolvenzverfahrens häufig Kündigungen an. Hierbei gilt für den Insolvenzverwalter immer eine maximale Kündigungsfrist von drei Monaten. Das bedeutet, dass Sie selbst mit einer längeren Kündigungsfrist, zum Beispiel wegen einer langen Betriebszugehörigkeit, dennoch innerhalb von drei Monaten entlassen werden dürfen. Diese Kündigungen kann also der Insolvenzverwalter deutlich leichter durchsetzen, muss sich aber an dieselben Regeln halten wie jeder andere Arbeitgeber auch. Daher kann er in der Regel nur fristgerechte betriebsbedingte Kündigungen aussprechen. Er muss auch die richtige Sozialauswahl treffen.

Etwas anderes gilt nur, wenn der Insolvenzverwalter eine Betriebsänderung anstrebt und mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit einer Namensliste vereinbart. Stehen Sie auf dieser Liste, wird Ihnen mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt. Vor Gericht können Sie dann nur noch Ihr Beschäftigungsbedürfnis und die Sozialauswahl auf grobe Fehler hin überprüfen lassen.

Ausstehende Lohnansprüche

Vor einer Insolvenz ist es oft üblich, dass der Betrieb schon länger keine Gehälter mehr auszahlen konnte. Ist kein Vermögen mehr vorhanden, können Ihnen einige Monatsgehälter verloren gehen, für die Sie vorher schon Ihre Arbeitsleistung erbracht haben. In diesen Fällen sorgt der Gesetzgeber dafür, dass Sie zumindest die Gehälter der letzten drei Monate durch das sogenannte Insolvenzgeld der Arbeitsagentur erhalten. Dieses Insolvenzgeld muss allerdings von Ihnen innerhalb von zwei Monaten nach Insolvenzantragstellung bei der Arbeitsagentur angefordert werden. Ausgezahlt wird Ihr tatsächliches Nettogehalt. Allerdings nur bis zu einem maximalen Bruttogehalt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung: im Jahr 2007 monatlich 5 250 Euro (West) beziehungsweise 4 550 Euro (Ost). |157| Das Insolvenzgeld muss unter Umständen auch für Zusatzleistungen wie zum Beispiel eine Weihnachtsgratifikation gezahlt werden. Allerdings immer nur für die letzten drei Monate. Daher werden solche Gratifikationen nur zu 3/12 eingerechnet und ausbezahlt. Die Chancen, das restliche Gehalt, das Sie vor mehr als drei Monaten erarbeitet haben, zu bekommen, stehen dagegen für Sie schlecht. In diesem Fall werden Sie gegenüber anderen Gläubigern nicht bevorzugt. Sie werden wahrscheinlich – wenn überhaupt – nicht mehr als einen Teil Ihres Gehalts erhalten.

WISO rät

Sie sollten umgehend Ihr Insolvenzgeld bei der Arbeitsagentur beantragen, wenn Ihr Chef Insolvenz anmeldet. Nehmen Sie die Antragstellung selbst in die Hand, und überlassen Sie es nicht Ihrem Chef oder dem Insolvenzverwalter. Sie können bei der Arbeitsagentur auch einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld beantragen, um möglichst schnell wieder versorgt zu sein. Das ist durchaus sinnvoll, da die Bearbeitung Ihres Antrages eine Weile dauern kann.

Pleite des ehemaligen Arbeitgebers

Für den Fall einer Insolvenz Ihres Arbeitgebers wurde der sogenannte Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ins Leben gerufen. Er soll Ihre betriebliche Altersversorgung sichern. Der Verein ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Alle Mitglieder sind einerseits

Versicherungsnehmer und tragen andererseits gemeinschaftlich das wirtschaftliche Risiko des Versicherungsgeschäfts. Der Verein übernimmt die Zahlungen der Betriebsrente an die von der Insolvenz betroffenen ehemaligen Mitarbeiter, wenn diese in Rente gehen. Er wird durch die angeschlossenen Unternehmen finanziert. Daher sollten Sie sich, wenn Sie von einer Insolvenz betroffen sind, umgehend dort melden. Die Kontaktdaten des PSV finden Sie im Anhang.

|159|Teil III

Das Ende des Arbeitsverhältnisses

|161| **Kündigung**

Viele Arbeitsverhältnisse bestehen nicht dauerhaft und werden durch verschiedene Möglichkeiten beendet. Am bekanntesten ist die Kündigung, daneben ist aber auch ein Aufhebungsvertrag möglich. Ihr Arbeitsvertrag kann auch befristet oder an eine Bedingung geknüpft sein. Eine der häufigsten Bedingungen ist die Vertretung während des Mutterschutzes und der Elternzeit.

Die meisten Beschäftigungsverhältnisse enden durch eine Kündigung. Dabei erklärt die eine der anderen Seite, dass das Arbeitsverhältnis sofort oder nach Ablauf einer Frist nicht mehr bestehen soll. Die Kündigung muss von der Gegenseite nicht angenommen werden, sie muss ihr nur zugehen. Eine Kündigung kann jeden treffen – sie ist in der Arbeitswelt manchmal unerlässlich: Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, in wirtschaftlich schlechten Zeiten Personal abbauen zu können, da er ansonsten zwangsläufig in die Insolvenz abrutschen würde. Auf der anderen Seite können Sie kündigen, um ein gutes neues Jobangebot anzunehmen.

Es gibt also bei der Kündigung oft einen Gewinner, aber auch einen Verlierer – und der sind meist Sie. Haben Sie nämlich den Betrieb zu verlassen, da Ihr Chef Stellen streichen muss, erleiden Sie meist erhebliche finanzielle Einbußen, und Ihre Angst um den Erhalt der Existenzgrundlage und den sozialen Status steigt. Da Sie in der schwächeren Position sind, werden Sie vom Gesetzgeber besonders geschützt. Ihr Arbeitgeber hat bei der Kündigung eine Menge Regeln zu beachten. Tut er das nicht, ist die Kündigung unwirksam und Sie müssen weiterbeschäftigt werden – oder bekommen eine Abfindung. Ist eine Kündigung einmal ausgesprochen, kann sie Ihr Arbeitgeber nicht einfach wieder zurücknehmen; dem müssten Sie zustimmen. Die maßgeblichen Regelungen finden Sie im Kündigungsschutzgesetz (kurz KSchG), das für Laien nicht leicht zu verstehen ist.

|162| **WISO rät**

Eine große Anzahl von Kündigungen ist mit Fehlern behaftet. Daher sollten Sie das Kündigungsschreiben und den Kündigungssachverhalt

immer von einem Rechtsbeistand überprüfen lassen. Gerade, wenn Sie schon lange im Betrieb arbeiten, eine Familie zu versorgen haben oder sonstige soziale Gründe vorweisen können, sieht es für Sie gut aus. Sie werden sich gegen Ihre Kündigung meist erfolgreich wehren können.

Kündigungsschreiben

Die wichtigste Regel zuerst: Ihr Arbeitgeber darf Ihnen nur schriftlich kündigen. Der klassische Wutausbruch des Chefs mit den Worten »Sie sind gefeuert!« kommt nur noch in Filmen vor und hat keine Bedeutung für Sie.

Schriftform

Ein Kündigungsschreiben muss vom Chef oder einem Mitarbeiter, der zur Kündigung ausdrücklich berechtigt ist, eigenhändig unterschrieben sein, sonst ist die Kündigung ungültig. Daher kann eine elektronische Übermittlung per Fax, E-Mail oder SMS nie ausreichen. In großen Betrieben werden Sie oft nicht wissen, ob die Person, die Ihnen kündigt, tatsächlich zur Kündigung berechtigt ist. Bei Ihrem Personalchef können Sie davon ausgehen. Andere Personen müssen dagegen immer eine schriftliche Vollmacht des Arbeitgebers beilegen. Tun sie das nicht, dürfen Sie die Kündigung zurückweisen. Beachten Sie aber, dass Sie hierfür maximal eine Woche Zeit haben.

Hat eine Firma mehrere Geschäftsführer, die nur gemeinsam handeln dürfen, müssen alle die Kündigung unterschreiben, sonst ist sie unwirksam. Anders liegt der Fall nur, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb kundgetan hat, wer an seiner Stelle ein Arbeitsverhältnis kündigen darf. Dann müssen die Kündigungsberechtigten nicht eigens eine Vollmacht beifügen.

[163] **WISO rät**

Prüfen Sie immer gut, ob Sie die Kündigung eventuell zurückweisen können. Eine Originalvollmacht wird in den seltensten Fällen vorgelegt. Durch die Zurückweisung können Sie die Kündigung zwar nicht dauerhaft verhindern, Sie gewinnen aber Zeit. Denn der Arbeitgeber muss Ihnen eine neue Kündigung ausstellen. Damit verschiebt sich der Termin, zu dem Sie aus dem Unternehmen ausscheiden sollten, nach hinten. Wenn Sie einen Anwalt hinzuziehen möchten, sollten Sie unverzüglich einen Termin vereinbaren. So hat dieser die Möglichkeit, die Kündigung zu prüfen und gegebenenfalls zurückzuweisen.

Empfangsbestätigung und Ausgleichsquittung

Oft werden Sie mit der Übergabe der Kündigung aufgefordert, ihren Erhalt zu bestätigen. Das können Sie ohne weiteres tun – Sie müssen keine rechtlichen Nachteile befürchten. Etwas anderes gilt, wenn unter der Kündigung nicht nur »Empfangen«, sondern auch »Empfangen und einverstanden« zur Abzeichnung steht. Wenn Sie hier unterschreiben, können Sie gegen die Kündigung nicht mehr vorgehen. Das Gleiche gilt, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen eine sogenannte Ausgleichsquittung vorlegt, mit der Sie bestätigen sollen, dass keine gegenseitigen Ansprüche mehr bestehen. Auch vertragliche Vereinbarungen, wie Aufhebungsverträge oder Abwicklungsvereinbarungen, sollten Sie nie ohne Prüfung unterzeichnen – selbst wenn Ihr Chef Sie unter Druck setzt.

WISO rät

Wenn Ihnen gekündigt wird, sollten Sie ruhig bleiben und auf keinen Fall etwas überstürzen. Vor allem dürfen Sie nicht den Fehler machen, Schriftstücke ungeprüft zu unterschreiben. Einzige Ausnahme ist hier eine Empfangsquittung, die lediglich bestätigt, dass Sie das Kündigungsschreiben erhalten haben. Wenn Sie eine weitergehende Erklärung unterschreiben sollen, bitten Sie immer um Bedenkzeit. Niemand wird von Ihnen erwarten können, dass Sie unmittelbar nach einer schlechten Nachricht weitreichende Entscheidungen treffen können.

|164| Ort und Zeit

Die Kündigung kann grundsätzlich an jedem Ort und zu jeder Zeit erklärt werden. Doch Achtung, hier gibt es Ausnahmen. Denn Ihr Chef darf nicht absichtlich oder völlig gedankenlos einen Zeitpunkt wählen, der für Sie besonders beeinträchtigend ist, zum Beispiel

- die Zustellung einer Kündigung am Tag eines Arbeitsunfalls im Krankenhaus,
- die Zustellung auf der Firmentoailette,
- die Zustellung auf einer gemeinsamen Kneipentour.

Die Gerichte legen allerdings keinen strengen Maßstab an bei der Frage,

wann eine Kündigung unpassend ist. So kann Ihnen auch an Weihnachten oder in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit Unglücksfällen, wie dem Tod von Angehörigen oder Lebensgefährten, gekündigt werden. Die oft zu hörende Meinung, der Arbeitgeber könne während einer Krankheit nicht kündigen, ist eindeutig falsch: Die Kündigung kann auch während einer Krankheit ausgesprochen und zugestellt werden. Erhalten Sie sie beispielsweise auf dem Krankenbett, ist sie nicht alleine deswegen unwirksam.

Inhalt einer Kündigung

In der Kündigung muss nicht unbedingt das Wort »Kündigung« stehen. Sie muss nur klar und deutlich zum Ausdruck bringen, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Wer einer Kündigung ausgesetzt ist, sollte wissen, woran er ist.

Den Kündigungszeitpunkt muss die Kündigung nur erkennen lassen. Das bedeutet, dass keine genauen Daten enthalten sein müssen. Eine Formulierung wie »zum nächstmöglichen Zeitpunkt« ist ausreichend, da Sie sich damit selber ausrechnen können, bis wann Sie noch in Ihrem Betrieb arbeiten. Werden allerdings mehrere Kündigungstermine angegeben, kann es an der notwendigen Bestimmtheit fehlen. Damit könnte die Kündigung unwirksam sein: Lässt das Schreiben nämlich nicht erkennen, ob eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung gewollt ist, wird zu Ihren Gunsten von einer ordentlichen Kündigung ausgegangen.

Ihr Chef muss die Kündigung im Normalfall nicht begründen. Eine andere Regelung kann aber vertraglich vereinbart sein, und dann muss Ihr Arbeitgeber den Kündigungsgrund schon im Schreiben genau bezeichnen |165|Rechtliche Hinweise, wie Sie sich gegen eine Kündigung wehren können, muss er Ihnen nicht geben.

WISO rät

Wenn Ihr Chef einen Kündigungsgrund angibt, sollten Sie in einem gerichtlichen Verfahren unbedingt darauf achten, welche Gründe er dort anführt. Weichen sie nämlich voneinander ab, wird das bei der Beurteilung der Kündigung zu Ihren Gunsten bewertet.

Ihr Chef kann Ihnen mit der Kündigung auch freiwillig eine Abfindung versprechen, dazu verpflichtet ist er allerdings nicht. Wie das im Einzelnen vor sich geht und wann Sie dann einen Anspruch auf die Zahlung der Abfindung haben, ist gesetzlich geregelt. Nur wenn Sie keine Kündigungsschutzklage erheben, können Sie die versprochene Abfindung verlangen. Die Höhe der Abfindung beträgt ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Achtung!

Der Anspruch auf die Abfindung wird aber erst mit Ablauf der Kündigungsfrist fällig, nicht vorher und auch nicht bereits mit Ablauf der Drei-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage. Sollte ein Arbeitnehmer vorher versterben, so gehen seine Erben leer aus. Daher vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber am besten, dass die Abfindung bereits nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist entstanden und vererblich ist.

Reaktion

Sie müssen sich gleich mit der Kündigung bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. Tun Sie das nicht, wird Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld für eine Woche gesperrt. Die Meldepflicht besteht unmittelbar, nachdem Sie die Kündigung erhalten haben. Spätestens nach drei Kalendertagen – das heißt, auch Samstag und Sonntag gehören dazu! – müssen Sie sich bei Ihrer Arbeitsagentur gemeldet haben. Das können Sie persönlich, aber auch telefonisch tun. Unter der Hotline 0 18 01/55 51 11 (3,9 Cent/Minute, Mobilfunktarife ^[166] können abweichen) können Sie Ihre Kündigung mitteilen. Während des Telefonates erfahren Sie dann, wann Sie Ihren ersten Termin beim Arbeitsvermittler haben und was Sie beim ersten Besuch mitbringen sollten.

Klärt Sie Ihr Chef über die Meldepflicht nicht auf, wird das Arbeitslosengeld in der Regel nicht gekürzt. Auch wenn Sie auf eine Klage gegen die Kündigung verzichten, berechtigt das die Agentur für Arbeit nicht, eine Sperrzeit zu verhängen oder den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu mindern.

Kündigungsfrist

Eine Kündigung ist aus Gründen der Rechtssicherheit in der Regel nicht von heute auf morgen möglich. Sie sollen sich ohne Zeitdruck einen neuen Job suchen können, aber auch die Möglichkeit haben, sich gegen eine ungerechtfertigte Kündigung zu wehren.

Normalerweise ist im Arbeitsvertrag festgelegt, welche Kündigungsfrist für Sie gilt. Fehlt diese Regelung, greifen die gesetzlichen Vorgaben. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt zunächst vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verlängern sich die Fristen entsprechend, Tabelle 2 zeigt Ihnen, in welcher Relation das Gesetz dies vorsieht.

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
Ab 2 Jahren	1 Monat
Ab 5 Jahren	2 Monate
Ab 8 Jahren	3 Monate
Ab 10 Jahren	4 Monate
Ab 12 Jahren	5 Monate
Ab 15 Jahren	6 Monate
Ab 20 Jahren	7 Monate

Tabelle 2: Abhängigkeit der gesetzlichen Kündigungsfrist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit

Im Gesetz heißt es, dass bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten die Arbeitsjahre vor dem 25. Lebensjahr keine Berücksichtigung finden sollen. [167] Diese Regelung verstößt nach Auffassung der Autoren und auch des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg (Urteil vom 24. 7. 2007, Aktenzeichen: 7 Sa 561/07) gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und ist damit unwirksam. Die Regelung benachteiligt nämlich jüngere Mitarbeiter nur aufgrund ihres Alters. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes steht aber noch aus.

Kündigungsfristen können grundsätzlich nicht durch den Arbeitsvertrag, sondern nur durch Tarifverträge verkürzt werden. Davon ausgenommen sind

- vorübergehende Aushilfen, die nicht länger als drei Monate beschäftigt werden. Hier ist eine Vereinbarung bis zur fristlosen

Kündigung möglich;

- Mitarbeiter in der Probezeit von maximal sechs Monaten können innerhalb von zwei Wochen gekündigt werden;
- Auszubildende in der Probezeit können ohne Frist gekündigt werden;
- Kleinbetriebe mit weniger als 21 Angestellten können eine Frist von vier Wochen zu jedem Tag des Monats vereinbaren.

Beginn der Kündigungsfrist

Die tatsächliche Berechnung der Kündigungsfrist fällt oft schwer. Gerade der Beginn ist aber wichtig für eine Kündigungsschutzklage, da Sie für diese nur drei Wochen Zeit haben. Die Kündigungsfrist beginnt erst dann, wenn das Kündigungsschreiben bei Ihnen zugegangen ist. Doch was heißt das? Bei einer persönlichen Übergabe ist der Zugang und damit der Fristbeginn eindeutig. Die Frist läuft an, wenn Sie das Schreiben in die Hand nehmen – ob Sie es später lesen oder nicht ist unerheblich. Selbst wenn Sie das Schreiben nicht entgegennehmen wollen und sich weigern, es in die Hand zu nehmen, beginnt die Frist zu laufen. Ausreichend ist, dass Sie das Schreiben hätten entgegennehmen können.

Anders sieht es aus, wenn Sie die Kündigung per Brief erhalten. Hier können Sie nicht mehr genau bestimmen, wann das Schreiben Ihnen zugeht. Man geht davon aus, dass die Kündigung zugestellt ist, sobald Sie von ihr Kenntnis nehmen könnten. Das bedeutet zum Beispiel für eine Postsendung, die in Ihren Briefkasten eingeworfen wird, dass die Kündigung zur üblichen Zustellzeit bei Ihnen ankommt, also dann, wenn der Briefträger normalerweise die Post in den Briefkasten wirft. Es ist dagegen unerheblich, ob Sie tatsächlich in Ihren Briefkasten schauen.

|168| Beispiel

Ihr Arbeitgeber wirft die Kündigung am 5. 11. gegen 20 Uhr in den Briefkasten. Sie schauen erst am 7. 11. in Ihren Briefkasten und finden dort das Schreiben vor. In diesem Fall ist die Kündigung bereits am 6. 11. zugegangen.

Ein Zugang liegt aber auch vor, wenn Sie das Schreiben gar nicht lesen konnten. So zum Beispiel,

- wenn Sie zum Zeitpunkt der Kündigung im Urlaub, im Krankenhaus

oder inhaftiert waren und keinen Nachsendeantrag gestellt haben;

- wenn ein anderer, wie zum Beispiel Ihr Vermieter, ein Hausangestellter, ein Familienangehöriger oder Ihr Lebensgefährte die Kündigung für Sie entgegengenommen hat;
- wenn Sie den Einwurf unmöglich machen. So zum Beispiel, wenn Sie keinen Briefkasten besitzen beziehungsweise diesen nicht beschriftet haben oder den Wohnort gewechselt haben, ohne das Ihrem Chef mitzuteilen;
- wenn Sie Ihre Kündigung – ohne sie zu lesen – zerreißen oder sie aus Unachtsamkeit nicht lesen;
- wenn Sie einen anderen beauftragen, die Annahme an der Tür zu verweigern.

Per Einschreiben versendete Kündigungen gehen Ihnen erst dann zu, wenn Sie das Kündigungsschreiben selbst bei der Post abgeholt haben und in den Händen halten. Hier reicht der Einwurf des Benachrichtigungsscheines durch den Postboten nicht aus. Wenn Sie aber das Einschreiben nicht abholen, gilt es mit dem letzten Tag der Postlagerung als zugegangen, also spätestens nach einer Woche. Sind Sie Analphabet oder der deutschen Sprache nicht mächtig, so kann sich der Zugang verzögern. Denn Sie müssen den Inhalt des Schreibens verstehen können.

WISO rät

Es hängt vom Zugang der Kündigung ab, wann die Frist für die Kündigungsschutzklage und auch die Kündigungsfrist zu laufen beginnen. Daher sollten Sie immer dafür sorgen, dass Sie Ihre Post auch erhalten. Skrupellose Arbeitgeber könnten gerade Ihre Urlaubszeit zum Kündigen nutzen. Bitten Sie einen Nachbarn oder einen Bekannten, regelmäßig Ihre Post durchzusehen, wenn Sie |169| verreisen oder im Krankenhaus liegen. Bei längerer Abwesenheit sollten Sie einen Nachsendeantrag bei der Post stellen. Kommt es zur gerichtlichen Auseinandersetzung, muss Ihr Chef aber beweisen, wann die Kündigung zugegangen ist.

Freistellung

Mit der Kündigung erfolgt oft, aber nicht immer, auch die Freistellung von der Tätigkeit. Das bedeutet für Sie, dass Sie nicht mehr zu Ihrem Arbeitsplatz kommen müssen, aber dennoch das volle Gehalt beziehen. Finden Sie in der Zeit der Freistellung eine neue Stelle und nehmen Sie die Arbeit dort auf, müssen Sie sich das dort verdiente Geld vom Gehalt abziehen lassen.

Ohne Freistellung müssen Sie bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb Ihre Aufgaben erfüllen. Erscheinen Sie nicht zur Arbeit, riskieren Sie die fristlose Kündigung und sind unter Umständen noch schneller ohne Job. Auf jeden Fall sollten Sie nach Ihrer Kündigung Ihre Arbeitskraft anbieten, bis Sie ausdrücklich von der Arbeit freigestellt werden.

Achtung!

Auch bei einer Freistellung dürfen Sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Ihrem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen. Sie riskieren sonst die fristlose Kündigung. Sie dürfen also nicht bei einem Konkurrenten anfangen, nur weil Ihr Chef Sie nicht arbeiten lässt.

Massenentlassungen

Wenn in einem Betrieb gespart werden muss, trifft es oft nicht nur Sie alleine, sondern gleich eine ganze Gruppe von Arbeitnehmern. Es kann schnell zu einer Massenentlassung kommen. Eine solche liegt vor, wenn abhängig von der Größe des Betriebes eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern innerhalb von 30 Tagen gekündigt wird. Eine Massenentlassung muss Ihr Arbeitgeber der Arbeitsagentur vorher anzeigen, sonst ist sie unwirksam. Er muss auch den Betriebsrat darüber unterrichtet haben. In Tabelle |170|3 sehen Sie, wann in einem Betrieb von einer Massenentlassung gesprochen wird.

Angestellte	Massenentlassung, wenn
20 bis 60	mehr als fünf gekündigt
60 bis 500	mehr als 25 oder 10 Prozent gekündigt
500 oder mehr	mindestens 30 gekündigt

Tabelle 3: Zahlenwerte für Massenentlassungen.

Achtung!

Bei Massenentlassungen müssen Sie aufpassen. Es kann sein, dass einige Kündigungen zulässig sind, andere dagegen nicht. Daher sollten Sie stets aufmerksam prüfen, ob nicht in Ihrem Fall Gründe gegen die Kündigung sprechen. Denken Sie daran: Vor Gericht wird jede Kündigung einzeln bewertet und entschieden.

Ordentliche oder außerordentliche Kündigung

Es gibt zwei Arten von Kündigungen, die Ihr Chef oder Sie aussprechen können:

- Bei der ordentlichen Kündigung hält der Arbeitgeber die Kündigungsfrist ein. Das Arbeitsverhältnis endet dann nach Ablauf der Kündigungsfrist.
- Bei der außerordentlichen Kündigung wird das Arbeitsverhältnis sofort, also fristlos beendet. Hier wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten.

Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung erfolgt immer unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Die Frist kann sich dabei aus dem Gesetz ergeben, sie kann vertraglich vereinbart sein oder aus einem Tarifvertrag stammen. Eine ordentliche Kündigung muss in der Regel begründet sein.

|171|Außerordentliche Kündigung

Ihr Arbeitgeber kann sich aber auch außerordentlich, also fristlos von Ihnen trennen. Dann ist das Arbeitsverhältnis von jetzt auf gleich beendet – Kündigungsfristen spielen keine Rolle. Eine solche Kündigung stellt für Sie eine enorme Härte dar. Daher muss ein ganz besonders wichtiger Grund vorliegen, der ein sofortiges Ausscheiden rechtfertigt, etwa ein extremes Fehlverhalten Ihrerseits. Gründe, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würden, sind beispielsweise:

- eine durch Alkoholmissbrauch bedingte dauernde Unfähigkeit, Ihren Pflichten nachzukommen
- wiederholte Unpünktlichkeit, wenn sie von ihrem Grad und den Auswirkungen her einer Verweigerung der Arbeitspflicht gleichkommt
- die Verweigerung der Arbeitsleistung
- die Beleidigung von Vorgesetzten oder des Arbeitgebers
- die konkrete Störung des Betriebsfriedens
- Haft und Untersuchungshaft
- das Drohen mit einer Erkrankung, um Urlaub zu erzwingen

- Straftaten gegenüber dem Arbeitgeber
- Urlaubsantritt ohne Genehmigung
- sexuelle Belästigung
- Tötlichkeiten
- Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen

Achtung!

Ihr Chef muss die außerordentliche Kündigung innerhalb von zwei Wochen aussprechen, nachdem er von den Umständen erfahren hat, die zu ihr führen. Sind die zwei Wochen verstrichen, kann er die fristlose Kündigung nicht mehr geltend machen. Im Falle einer fristlosen Kündigung können Sie verlangen, dass Ihnen der Grund unverzüglich mitgeteilt wird.

Inhalt der Erklärung

Ordentliche und außerordentliche Kündigungen haben einen ganz unterschiedlichen Regelungsbereich. Daher muss Ihr Arbeitgeber in seinem Schreiben auch erkennen lassen, welche Art der Kündigung er aussprechen will. |172|Bei einer außerordentlichen Kündigung kann Ihr Chef daneben hilfsweise eine ordentliche Kündigung erklären. Das wird er immer dann tun, wenn er sich nicht sicher sind, ob die Gründe für eine fristlose Kündigung ausreichen. Ein Muster einer fristlosen Kündigung finden Sie auf Seite 221.

Beispiel

»Sehr geehrter Herr Meyer,
hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächsten möglichen Kündigungstermin.«

WISO rät

Sollten Sie eine Kündigung erhalten, in der Ihnen fristlos und hilfsweise fristgerecht gekündigt wird, ist es in der Regel angebracht, die Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Wenn sich schon der Chef nicht sicher ist, ob er Ihnen fristlos kündigen durfte, sind die Chancen in

einem Rechtsstreit oft gut. Dadurch verhindern Sie zwar nicht die ordentliche Kündigung, aber zumindest sichern Sie sich noch für eine Weile Ihr Gehalt.

Achtung!

Liegt nur eine fristlose und unzulässige Kündigung bei Gericht vor, rettet Sie das manchmal aber auch nicht. Hat Ihr Chef nämlich in der Kündigung klargestellt, dass er Sie auf jeden Fall loswerden möchte, kann das Gericht die fristlose Kündigung auch als ordentliche Kündigung auslegen.

Kündigungsgründe bei einer ordentlichen Kündigung

Nach dem Erhalt einer Kündigung wollen Sie in der Regel wissen, welche Gründe dafür vorliegen. Obwohl diese ganz banal sein können, möchten Sie sie gerne erfahren, denn schließlich haben Sie für Ihren Chef gearbeitet und mit Ihrer Tätigkeit Geld verdient – manchmal viele Jahre lange. Warum |173| sollte sich Ihr Arbeitgeber also grundlos von Ihnen trennen? Im Regelfall braucht Ihr Arbeitgeber daher auch bei einer ordentlichen Kündigung einen Grund.

Kleinbetriebe oder kurze Beschäftigungsdauer

Eine Ausnahme gilt, wenn Sie in einem Kleinbetrieb beschäftigt sind oder noch nicht länger als sechs Monate in Ihrem neuen Job arbeiten. Dann muss Ihr Chef bei einer ordentlichen Kündigung keinen Grund angeben. Denn in diesen beiden Fällen greift der gesetzliche Kündigungsschutz nicht, der Gründe für die Kündigung verlangt.

Von einem Kleinbetrieb spricht man, wenn in Ihrer Firma nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Auszubildende werden bei der Berechnung nicht mitgezählt. Teilzeitkräfte werden mit dem Faktor 0,5 bei bis zu 20 Wochenstunden Tätigkeit und mit 0,75 bei bis zu 30 Wochenstunden gerechnet. Haben Sie schon vor 2004 in Ihrem Betrieb gearbeitet, liegt schon dann kein Kleinbetrieb für Sie mehr vor, wenn mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden, die ebenfalls vor 2004 eingestellt worden sind.

Kündigungsschutzgesetz

Arbeiten Sie dagegen in einem größeren Betrieb schon länger als sechs Monate, gelten für Sie die gesetzlichen Kündigungsschutzregeln. Das heißt, Ihr Chef braucht für Ihre ordentliche Kündigung einen vernünftigen Grund, und die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein. Ist das nicht der Fall, ist sie unwirksam. Ihr Chef kann Form- oder Verfahrensfehler aber bei einem zweiten Versuch korrigieren. Fehlt zum Beispiel eine Vollmacht oder wurde der Betriebsrat nicht angehört, kann die Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt erneut erklärt werden.

Bei Verstößen gegen das Kündigungsschutzgesetz dagegen tritt eine andere Regel ein. Fehlt Ihrem Chef der Kündigungsgrund oder kann er diesen vor Gericht nicht überzeugend darlegen, wird er die Kündigung nicht ohne weiteres wiederholen können. Bei einem erneuten Versuch hat

er dann auch eine neue Begründung anzuführen – die Sie ihm aber erst liefern müssten.

Die Gründe für die ordentliche Kündigung muss Ihr Chef im Kündigungsschreiben nicht angeben. Meist wird er sie, was zulässig ist, erst bei einem Rechtsstreit vor Gericht offenlegen. Nur bei einer außerordentlichen Kündigung haben Sie immer sofort das Recht, zu erfahren, warum Ihnen gekündigt wurde.

|174| **Achtung!**

Da die meisten Kündigungen ordentliche Kündigungen sind, erfahren Sie im Zweifelsfall erst vor Gericht von den Gründen, die zu Ihrer Entlassung führten. Wollen Sie schon vorher Bescheid wissen, müssen Sie den Betriebsrat ansprechen. Denn dieser muss ja vor jeder Kündigung angehört werden und erfährt daher auch die Gründe.

Ihr Arbeitgeber muss die Gründe, obwohl er sie erst vor Gericht darzulegen hat, bereits zum Zeitpunkt des Kündigungsschreibens kennen. Nur unter ganz besonderen Voraussetzungen darf er einen Kündigungsgrund »nachschieben«: nämlich dann, wenn er von einem weiteren Fehlverhalten, das vor der Kündigung lag, erst später erfährt.

Beispiel

Ihr Chef kündigt Ihnen, weil er festgestellt hat, dass Sie eine Bohrmaschine aus Ihrem Betrieb mit nach Hause genommen und an Ihren Nachbarn verkauft haben. Während das Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht läuft, stellt sich bei den Ermittlungen der Staatsanwaltschaft heraus, dass Sie vorher bereits weitere Werkzeuge gestohlen und weiterverkauft haben. Hier kann der Arbeitgeber die Gründe im Prozess nachschieben.

Gründe, die sich erst nach der Kündigung ergeben, dürfen dagegen nicht vor Gericht angeführt werden. Sie berechtigen den Chef lediglich dazu, eine erneute Kündigung auszusprechen.

Achtung!

Wenn Sie die Kündigung erhalten haben, müssen Sie sich schnell entscheiden. Es bleibt Ihnen nur wenig Zeit, gegen die Kündigung vorzugehen. Sie haben drei Wochen Zeit, die Kündigungsschutzklage einzureichen.

Wenn Ihnen gekündigt wurde, sollten Sie sich mit dem Gedanken anfreunden, dass Sie Ihren alten Arbeitsplatz verlieren werden, und das auch, wenn ^[175]die Kündigung unzulässig ist. Nach einem Gerichtsverfahren wird in den meisten Fällen das Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber gestört sein. Sie sollten dann lieber auf eine Weiterbeschäftigung verzichten und versuchen, eine möglichst hohe Abfindung zu bekommen.

Die Gründe für eine fristgerechte Kündigung sind im Gesetzestext ausgeführt. Kündigungen sind demnach nur aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen zulässig.

WISO rät

Nennt Ihr Chef keinen Grund, warum er Ihnen gekündigt hat, reicht es im Kündigungsschutzprozess zunächst aus, pauschal das Vorliegen eines Grundes zu bestreiten. Dann ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, dem Gericht den Anlass zu erklären. Erst wenn er das getan hat, können Sie zu den Gründen Stellung nehmen.

Personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung liegen die Gründe für eine Entlassung in der Person selbst. Führt also eine Ihrer Eigenschaften dazu, dass Sie Ihre Aufgaben nicht mehr erfüllen können, liegt ein solcher Grund vor – auch wenn Sie daran keine Schuld trifft. Beispielsweise könnte das sein:

- Alkoholmissbrauch im Sinne einer Krankheit
- Beschäftigungsverbot, zum Beispiel aufgrund einer fehlenden Arbeitserlaubnis für Ausländer
- fehlende Eignung für die Tätigkeit
- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung wegen dauerhafter Krankheit oder

häufiger Kurzerkrankungen

Der größte Teil der personenbedingten Kündigungen wird heute ausgesprochen, weil Arbeitnehmer zu oft krank sind. Will Ihr Chef Sie aber deshalb loswerden, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Zunächst muss auch in der Zukunft eine ähnliche Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen wahrscheinlich sein. Diese sogenannte negative Zukunftsprognose stellt der Arbeitgeber dadurch auf, dass er die [176]Fehlzeiten der Vergangenheit bewertet. Bei häufigen Kurzerkrankungen müssen die Fehlzeiten im Regelfall über drei Jahre hinweg mehr als 50 Arbeitstage betragen. Eine andere Möglichkeit für Ihren Chef besteht im Nachweis – zum Beispiel durch ein ärztliches Gutachten –, dass Sie in der Zukunft mehr als ein bis anderthalb Jahre nicht arbeitsfähig sein werden.
- Durch Ihre Fehltage muss eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vorliegen, und Ihr Arbeitgeber muss durch die Fehlzeiten zu sehr belastet werden.
- Sind alle diese Bedingungen erfüllt, kann Ihr Chef dennoch nicht gleich kündigen. Er muss Ihre Interessen, den Arbeitsplatz zu behalten, und seine Interessen an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeneinander abwägen und zu dem Ergebnis gelangen, dass seine Interessen höher zu bewerten sind, nur dann kann er Ihnen kündigen.

Krankheitsbedingte Kündigungen kann Ihr Chef nicht so einfach durchsetzen. Nur wenn Sie eine lange Zeit oder immer wieder erkranken, hat Ihr Chef Erfolgchancen, und Ihre Zukunftsprognose in dem Betrieb sieht schlecht aus. Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich vor einer personenbedingten Kündigung dazu verpflichtet, jede mögliche und zumutbare Maßnahme zu ergreifen, um Ihren Arbeitsplatz zu erhalten und so die Kündigung zu vermeiden.

Beispiel

Ein Schlosser war seit Anfang 2002 ununterbrochen erkrankt. Auch seine Kur hilft ihm nicht weiter – er wird dort arbeitsunfähig entlassen. Daraufhin kündigt ihm sein Chef zum 31. 12. 2003. Das Bundesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, da bei einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit in aller Regel

ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen ist.

Neuerdings muss Ihr Chef auch ein sogenanntes Wiedereingliederungsmanagement durchführen. Dadurch sollen Kranke oder behinderte Menschen die Chance bekommen, langsam wieder in den Betrieb eingeführt zu werden. Jedoch ist gerichtlich noch nicht eindeutig geklärt, ob der Arbeitgeber kündigen kann, auch wenn er das Wiedereingliederungsmanagement nicht durchgeführt hat.

|177| **Verhaltensbedingte Kündigung**

Ihr Chef kann Ihnen auch kündigen, wenn Sie sich nicht richtig verhalten. Durch die Kündigung soll nicht Ihr Fehlverhalten bestraft werden, vielmehr will Ihr Chef ähnliche Pflichtverletzungen für die Zukunft ausschließen. Er muss die Gefahr nicht hinnehmen, dass Sie sich in Zukunft weiter falsch verhalten.

Die verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Sie eine Vertragspflicht verletzen und dadurch das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigen. Daneben darf nicht die Möglichkeit bestehen, Sie an einem anderen Ort im Betrieb zu beschäftigen. Die Interessen beider Parteien müssen am Ende – genau wie bei der personenbedingten Kündigung – gegeneinander abgewogen werden.

Als Kündigungsgründe kommen beispielsweise in Betracht:

- Erbringung von schlechter Leistung
- Arbeitsverweigerung
- unentschuldigtes Fehlen
- häufiges Zuspätkommen
- Verstöße gegen die Arbeitspflicht
- Unerlaubte Nutzung von Telefon und Internet
- diskriminierende oder rassistische Aussagen
- Beleidigung von Kollegen
- Alkohol- und Drogenkonsum
- Straftaten
- Annahme von Schmiergeld
- Verrat von Betriebsgeheimnissen
- Vortäuschen oder Ankündigen einer Krankheit

- Mobbing
- verspätete Krankmeldung
- Nebentätigkeit während einer Krankheit
- Fehlende Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung müssen Sie in der Regel erst abgemahnt werden. Der Chef soll Sie vorwarnen und Ihnen durch seine Abmahnung deutlich machen, dass er mit Ihrem Verhalten nicht einverstanden ist. Erst wenn sich Ihr Fehlverhalten wiederholt, darf er Ihnen aufgrund dessen kündigen. Ein Muster einer verhaltensbedingten Kündigung finden Sie auf Seite 220.

|178| **Beispiel**

Sie erscheinen wiederholt zu spät zur Arbeit. Ihr Arbeitgeber mahnt Sie deswegen ab und weist Sie darauf hin, dass er ein weiteres Zuspätkommen nicht mehr dulden wird. Wenn Sie dann erneut zu spät kommen, kann er das Arbeitsverhältnis kündigen.

Achtung!

Ihr Chef kann in besonders schweren Fällen auf eine Abmahnung verzichten, wie zum Beispiel bei einem Diebstahl im Betrieb. Hier kann er gleich die Kündigung aussprechen. Das gilt selbst dann, wenn nur der Verdacht einer Straftat vorliegt.

Will Ihr Chef Ihnen aufgrund einer Straftat kündigen, wird er Ihnen wegen Ihres Fehlverhaltens und hilfsweise wegen des Verdachts eines Fehlverhaltens kündigen. Häufig schaltet der Arbeitgeber in einer solchen Situation auch einen Detektiv ein. Wenn sich später herausstellt, dass Sie die Straftat begangen haben und die Kündigung daher gerechtfertigt ist, müssen Sie die Kosten dafür übernehmen. Haben Sie sich jedoch nicht falsch verhalten, sollten Sie sich dringend gegen die Kündigung wehren. Wird später festgestellt, dass Sie unschuldig sind, muss Ihr Arbeitgeber Sie wieder einstellen.

Betriebsbedingte Kündigung

Die Gründe für eine Kündigung müssen nicht unbedingt in Ihrer Person

oder Ihrem Verhalten liegen. Ihr Arbeitgeber kann auch durch die betriebliche Situation veranlasst werden, Ihnen kündigen zu müssen, zum Beispiel weil die Umsätze und Aufträge zurückgegangen sind. Nimmt ein Betrieb dann beispielsweise Umstrukturierungsmaßnahmen vor, bei denen eine Abteilung geschlossen wird, darf Ihr Arbeitgeber Ihnen und den anderen Mitarbeitern aus der Abteilung kündigen. Wird ein Arbeitsplatz aufgelöst, braucht Ihr Chef dort weder Sie noch einen anderen Arbeitnehmer. Ein Muster einer betriebsbedingten Kündigung finden Sie auf Seite 221.

Die betriebsbedingte Kündigung verlangt, dass Ihr Arbeitsplatz wirklich wegfällt. Ihr Chef kann Ihnen nicht betriebsbedingt kündigen, nur weil er Sie vielleicht nicht mag. Er darf die gekündigte Stelle über einen gewissen Zeitraum nicht besetzen, sonst war Ihre Kündigung unzulässig. Das hält viele Arbeitgeber aber nicht von betriebsbedingten Kündigungen ab. Der [179]Vorteil dieser Art von Kündigung liegt nämlich für Ihren Chef auf der Hand: Während Sie bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen stets nachvollziehen können, ob die Kündigung zu Recht erfolgte, wird Ihnen das bei einer betriebsbedingten Kündigung sehr viel schwerer fallen. Vor einer betriebsbedingten Kündigung muss Ihr Chef immer prüfen, ob

- er Sie nicht irgendwie und irgendwo in dem Betrieb oder im Unternehmen auf einem freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigen kann. Auch Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen sind dem Arbeitgeber zuzumuten. Allerdings müssen Sie dann einen schlechter bezahlten Job akzeptieren;
- er mit der Kündigung nicht gegen die Grundsätze der Sozialauswahl verstößt.

Die Sozialauswahl ist ein entscheidender Punkt bei der betriebsbedingten Kündigung, und an ihr scheitern viele Entlassungen. Sie ist wichtig, weil nicht immer demjenigen gekündigt werden muss, dessen Arbeitsplatz wegfällt. Ihr Arbeitgeber muss prüfen, ob der Gekündigte mit anderen Arbeitnehmern vergleichbar ist. Das heißt, ob der Gekündigte auf den Arbeitsstellen der anderen Mitarbeiter eingesetzt werden kann, ohne sich in der Hierarchie zu verschlechtern oder zu verbessern. Alle Mitarbeiter, die auf seiner Stufe stehen, sind dann gegeneinander sozial zu bewerten. Berücksichtigt werden bei der Sozialauswahl die Zugehörigkeit zum Betrieb, das Lebensalter, Unterhaltungspflichten gegenüber Kindern und Ehepartner und eine Schwerbehinderung.

Beispiel

In einem Betrieb werden 20 Lkw-Fahrer beschäftigt. 15 Fahrer werden im Lebensmitteltransport, vier im Transport von Bauschutt und einer im Pakettransport eingesetzt. Der Unternehmer verliert den Paketauftrag. Nun muss er alle Lkw-Fahrer miteinander vergleichen. Es kann sein, dass dann nicht dem Paket-, sondern einem anderen Lkw-Fahrer gekündigt werden muss, der beispielsweise jünger oder noch nicht so lange im Betrieb beschäftigt ist.

Wenn betriebsbedingte Kündigungsgründe vor dem Ablauf der Kündigungsfrist wider Erwarten wegfallen, weil beispielsweise ein neuer Auftrag gewonnen werden konnte, können Sie ohne weiteres von Ihrem Chef verlangen, weiterbeschäftigt zu werden. Ist die Kündigungsfrist aber abgelaufen, haben Sie Pech gehabt.

|180| Gerade die Sozialauswahl ist bei betriebsbedingten Kündigungen oft ein Ansatzpunkt, um den Job doch behalten zu können. Allerdings müssen Sie in diesem Fall beweisen, dass der Chef eine fehlerhafte Sozialauswahl getroffen hat. Das wird Ihnen oft schwerfallen, da Sie nicht den sozialen Hintergrund der Kollegen und Kolleginnen kennen. Wenn Sie allerdings von Mitarbeitern wissen, die auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz arbeiten, dass diese bei der Sozialauswahl besser wegekämen als Sie, sollten Sie unbedingt gegen die Kündigung vorgehen. Wenn es um den Jobverlust geht, müssen Sie sich selbst der Nächste sein. Im Notfall müssen Sie angeben, wer bei der Sozialauswahl zu Unrecht bevorzugt wurde.

Kündigung vor Arbeitsaufnahme

Unterschreiben Sie einen Arbeitsvertrag, müssen Sie in der Regel bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn noch eine Weile warten. Bereits in dieser Phase, also bevor Sie überhaupt einen Tag in dem neuen Betrieb gearbeitet haben, kann Ihnen gekündigt werden. Aber auch Sie können kündigen, weil Sie beispielsweise vorher einen besseren Job finden. Das ist rechtlich möglich, es sei denn, Sie haben etwas anderes im Arbeitsvertrag vereinbart, oder aus den Begleitumständen ergibt sich, dass weder Ihr Chef noch Sie eine Kündigung vor Arbeitsantritt wollten. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der neue Chef Sie aus einer sicheren Stelle abgeworben hat. Wird Ihnen vor Arbeitsaufnahme gekündigt, beginnt die Kündigungsfrist mit dem Zugang der Kündigung. Es kann also passieren, dass Sie die neue Arbeitsstelle gar nicht erst antreten.

WISO rät

Vereinbaren Sie, dass Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Beginn nicht kündigen darf.

Wenn Sie kündigen wollen

Nicht nur Ihr Arbeitgeber, sondern auch Sie können viele Gründe haben, warum Sie Ihren Job kündigen wollen: Stress mit dem Chef, ein Umzug, die Familienplanung, eine neue Stelle oder eine Auszeit sind einige Beispiele.

|181|Bei Ihrer eigenen Kündigung ist aber Vorsicht geboten. Sie riskieren eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld. Denn die Arbeitsagentur will Sie nicht finanzieren, wenn Sie ohne Not eine sichere Anstellung aufgeben. Die Sperrzeit beträgt bei Arbeitsaufgabe im Regelfall zwölf Wochen. In dieser Zeit bekommen Sie kein Arbeitslosengeld. Daneben wird die Anspruchsdauer auf Ihr Arbeitslosengeld insgesamt um die Sperrzeit, mindestens aber um ein Viertel gekürzt. Nur ausnahmsweise dürfen Sie das Arbeitsverhältnis selbst kündigen, ohne eine Sperrzeit zu riskieren. Nämlich dann, wenn Sie einen wichtigen Grund haben. Ein Muster für eine Arbeitnehmerkündigung finden Sie auf Seite 215.

Beispiel

Sie kündigen Ihren Teilzeitjob, weil Ihr Mann eine neue Arbeitsstelle antritt, die 500 Kilometer weit entfernt liegt und Sie als Familie zusammenwohnen wollen.

Achtung!

Damit Ihre Kündigung wirksam ist, müssen auch Sie die Schriftform und die Kündigungsfrist einhalten. Die Frist beträgt in der Regel vier Wochen.

Die Kündigungsfristen, die sich kraft Gesetz für Ihren Arbeitgeber verlängern, je länger das Arbeitsverhältnis besteht, verlängern sich für Sie nur dann, wenn Sie das ausdrücklich vertraglich vereinbart haben. In der Praxis ist das aber keine Seltenheit, damit bei beiden Parteien dieselben Kündigungsfristen vorliegen. Anderfalls gilt für Sie der Normalfall: Sie können dann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen, egal, wie lange Sie schon beschäftigt sind.

Achtung!

Der wichtigste Unterschied zu einer Arbeitgeberkündigung besteht darin, dass Sie ausschließlich für eine fristlose Kündigung einen Grund brauchen. In allen anderen Fällen können Sie grundlos das Arbeitsverhältnis beenden, wenn Sie die Kündigungsfrist einhalten.

|182| **Kündigungsschutzklage**

Wer sich gegen eine Kündigung wehren will, hat nicht viele Möglichkeiten, im Normalfall bleibt Ihnen nur der Gang vor das Arbeitsgericht. Das liegt daran, dass die Zeit, um etwas gegen eine Kündigung zu unternehmen, relativ knapp ist. Der Gesetzgeber hat eine Frist von drei Wochen bestimmt, innerhalb derer Sie die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen müssen. Sie müssen also schnell handeln, da sonst Ihr Job weg ist.

Für jede Kündigungsart gilt die Drei-Wochen-Frist. Ob fristlos oder fristgerecht gekündigt wurde, macht hier keinen Unterschied, auch nicht, ob Sie Ihre Kündigung während der Probezeit erhalten. Bekommen Sie mehrere Kündigungen, müssen Sie sich gegen jede einzelne innerhalb von drei Wochen wehren. Die Frist für die Kündigungsschutzklage wird nicht verlängert. Nur in absoluten Sonderfällen werden Sie so behandelt, als wäre die Frist noch nicht abgelaufen. Dieser Umstand tritt ein, wenn Sie trotz Anwendung aller Ihnen nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt daran gehindert waren, die Frist einzuhalten. Dann können Sie auch noch nachträglich die Klage einreichen, Sie müssen aber den Antrag dafür innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses beim Gericht stellen und ihn innerhalb dieser Frist begründen. Nach Ablauf von sechs Monaten ist es aber endgültig zu spät, und ein solcher Antrag kann nicht mehr gestellt werden.

Beispiel

Sie fahren, wie mit Ihrem Chef vereinbart, in den Jahresurlaub. Wegen eines Unfalls am Urlaubsort können Sie nicht mitteilen, dass Sie später zurückkehren. In der Zwischenzeit kündigt Ihnen Ihr Chef, weil Sie nach Ablauf des Urlaubs die Arbeit nicht angetreten haben. Sie kommen erst fünf Wochen später nach Hause und finden die Kündigung in Ihrem Briefkasten. In diesem Fall müssen sie innerhalb von zwei Wochen nach Ihrer Rückkehr die Kündigungsschutzklage erheben und den Antrag auf die Zulassung der verspäteten Klage stellen.

Achtung!

Sie können sich nicht darauf berufen, von den gesetzlichen Vorschriften nichts gewusst zu haben. Das hilft Ihnen hier nicht weiter. Sie sind im

Zweifel verpflichtet, sich zu erkundigen oder anwaltlichen Rat einzuholen, wenn Sie eine Kündigung erhalten.

|183| **WISO rät**

Wenn Sie Ihre Kündigung ungerecht finden, sollten Sie keine Zeit verstreichen lassen und gleich Klage beim Arbeitsgericht einlegen. Denn so versäumen Sie nicht die Drei-Wochen-Frist. Für die Klageschrift brauchen Sie keinen Anwalt einzuschalten. Wenn Sie bei der Formulierung Ihres Klageantrages unsicher sind, hilft Ihnen das Arbeitsgericht. Sie können dort bei der Rechtsantragsstelle Ihren Antrag protokollieren lassen. Das Verfahren ist für Sie günstig: Sie müssen, wenn Sie verlieren, nur die Gerichtskosten übernehmen.

Haben Sie keine Angst, um Ihren Job zu kämpfen. Wenn Sie einmal Ihre Kündigung erhalten haben, steht viel auf dem Spiel. Sie können durch einen Kündigungsschutzprozess Ihren Job retten oder aber zumindest eine Abfindung durchsetzen.

Ihr Chef kann Ihnen schon im Kündigungsschreiben eine Abfindung anbieten. Das ist zulässig und gesetzlich geregelt. Sie müssen dann die Drei-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage verstreichen lassen. Als Gegenleistung erhalten Sie eine Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Überdenken Sie Ihre Entscheidung gut. Sie verzichten auf einen Prozess, in dem Sie möglicherweise eine höhere Abfindung herausschlagen könnten, andererseits ersparen Sie sich Zeit und Nerven. Ein Muster einer betriebsbedingten Kündigung mit Abfindungsangebot finden Sie auf Seite 220.

Vor Gericht

Haben Sie sich für eine Klage entschieden, müssen Sie Ihr richtiges Vorgehen klären: Was ist zu tun, an was ist zu denken und – nicht zu vergessen – was wird das kosten? Alles Fragen, die Sie in einer solchen Lage zusätzlich belasten.

Kosten

Die erste Frage, die Sie sich bei einer Kündigungsschutzklage stellen sollten, ist: Wollen Sie den Prozess lieber mit oder ohne anwaltliche

Beratung durchführen. Vor dem Arbeitsgericht brauchen Sie nämlich zunächst keinen Anwalt. Es kann aber sinnvoll sein, einen solchen einzuschalten. Sie werden kaum alle arbeitsrechtlichen und prozessrechtlichen Feinheiten kennen und entsprechend reagieren können – gerade wenn die Gegenseite anwaltlich |184|vertreten ist. Mit einem Anwalt können Sie meist eine höhere Abfindung herausschlagen. Doch ein Anwalt kostet natürlich auch Geld, und das bekommen Sie nicht zurück. Denn egal ob Sie gewinnen oder verlieren – die Anwaltskosten tragen Sie in der ersten Instanz im Arbeitsgerichtsprozess selbst. Es sei denn, Sie sind rechtsschutzversichert oder bekommen Prozesskostenhilfe. Bei Gewerkschaftsmitgliedern werden die Kosten meist von der Gewerkschaft getragen.

Die Anwaltskosten sind gesetzlich geregelt. Maßgeblich ist das sogenannte Rechtsanwaltsvergütungsgesetz. Dieses regelt, welche Gebühren der Anwalt berechnen darf. Das bedeutet, dass die Kosten für gerichtliche Streitigkeiten feststehen und bei jedem Anwalt gleich hoch ausfallen. Die Kosten orientieren sich ausschließlich am Streitwert, zum Beispiel liegt der Streitwert bei einer Kündigungsschutzklage bei einem Vierteljahresbruttogehalt. Wenn Ihr Anwalt aber mehr für Sie tut, als nur die Kündigung anzugreifen, und beispielsweise das Zeugnis oder nicht gezahlten Lohn einklagt, dann erhöht sich der Streitwert und damit auch die Anwaltsgebühr entsprechend. Zusätzlich wird eine Pauschale für Post- und Telekommunikation von 20 Euro berechnet – darin enthalten sind Ausgaben, Kopien, Porto und Telefon. Am Ende wird die Umsatzsteuer in Höhe von 19 Prozent hinzuaddiert.

Beispiel

Sie arbeiten als Versicherungsangestellter und haben ein monatliches Bruttogehalt von 2 000 Euro, das heißt ein Bruttojahresgehalt von 24 000 Euro. Nach zwölf Beschäftigungsjahren kündigt Ihnen Ihr Arbeitgeber. Sie nehmen sich einen Anwalt und klagen gegen die Kündigung. Im Kündigungsschutzprozess beenden Sie das Verfahren mit einem Vergleich, in dem Sie die Kündigung akzeptieren und Ihr Arbeitgeber eine Abfindung von 12 000 Euro zahlt. So sieht dann die Rechnung des Rechtsanwaltes aus:

Vergütungsrechnung

berechnet nach § 2, § 13 Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG)

Gegenstandswert: 6.000,00 EUR

1,3 Verfahrensgebühr (1. Rechtszug) gem. Nr. 3100 VV RVG	439,40 EUR
1,2 Terminsgebühr (1. Rechtszug) gem. Nr. 3104 VV RVG	405,60 EUR
185 1,5 Einigungsgebühr gem. Nr. 1000 VV RVG	507,00 EUR
Auslagenpauschale gem. Nr. 7002 VV RVG	20,00 EUR
Nettobetrag	1 372,00 EUR
19 % Umsatzsteuer gem. Nr. 7008 VV RVG	260,68 EUR
Gesamtbetrag	1 632,68 EUR

Wenn Ihnen eine gerichtliche Auseinandersetzung bevorsteht, ist ein Anwalt ratsam. Fragen Sie ihn direkt nach den Kosten, die auf Sie zukommen, und verlangen Sie eine Beispielsrechnung. Der Anwalt ist verpflichtet, Sie über alle Gebühren aufzuklären und diese auch im Einzelnen zu erläutern. Die Zeit ist auch hier ein wichtiger Faktor – je früher Sie sich an einen Rechtsanwalt wenden, desto effektiver kann er Ihnen helfen. Ein guter Anwalt wird Ihnen in der Regel mehr Geld einbringen, als er Sie kostet. Sparen Sie nicht an der falschen Stelle, wenn es um Ihren Job geht. Der Anwalt ist auch Ihr Gesprächspartner – er kann Ihnen bei zusätzlichen Problemen unter Umständen Lösungsvorschläge unterbreiten.

Einen Anwalt finden

Anwälte gibt es wie Sand am Meer und den Richtigen zu finden, ist nicht gerade einfach. Es gibt aber ein paar Tipps, wie Sie sich die Suche erleichtern können, Sie sollten nämlich wissen, dass grundsätzlich jeder Anwalt jeden Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht vertreten kann und darf. Achten Sie bei der Suche unbedingt auf die Zusatzbezeichnungen der Anwälte, und lassen Sie sich dabei nicht von Titeln blenden. Am ehesten hilft Ihnen der Zusatz »Fachanwalt für Arbeitsrecht«. Das bedeutet, dass der Anwalt im Arbeitsrecht eine Zusatzausbildung gemacht und bereits eine bestimmte Anzahl von Fällen bearbeitet hat.

WISO rät

Wenn Sie einen Anwalt suchen, sollten Sie sich zunächst an Freunde und Bekannte wenden, ob diese schon einmal in einer ähnlichen Angelegenheit rechtlichen Beistand benötigten. Anwälte dürfen nur begrenzt Werbung machen. Einen ersten Überblick finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder im Internet, außerdem sollte Ihnen die ortsansässige Anwaltskammer weiterhelfen können.

|186|Klage erheben

Haben Sie sich gegen die Beauftragung eines Anwaltes entschieden oder droht die Drei-Wochen-Frist abzulaufen, sollten Sie sich unbedingt selbst erst einmal um die Klage kümmern. Dazu müssen Sie im Prinzip nur das zuständige Arbeitsgericht ausfindig machen, das Arbeitsgericht also, in dessen Bezirk sich der Arbeitsplatz befindet – das lässt sich aber ohne weiteres auch telefonisch erfragen. Bei den Gerichten wird Ihnen eine umfassende Hilfestellung für sämtliche Fragen gegeben. Dazu befindet sich in der Regel ein Rechtspfleger vor Ort, der bei der Bearbeitung von Klagevordrucken behilflich ist. Fragen Sie nach dessen Bürozeiten. Der Rechtspfleger hilft Ihnen und sorgt dafür, dass Sie form- und fristgerecht die Kündigungsschutzklage bei Gericht erheben können. Das Ganze kostet Sie nichts. Allerdings dürfen die Rechtspfleger keine Rechtsberatung durchführen. Sie sollten zu dem Termin alle Unterlagen mitbringen, die Ihr Arbeitsverhältnis betreffen. Dazu gehören der Arbeitsvertrag, die Kündigung, unter Umständen Stundenzettel, Krankschreibungen und sonstige Papiere. Nehmen Sie auch Ihren Personalausweis mit – Sie müssen sich ausweisen können. Die Gründe gegen die Kündigung müssen Sie zu dieser Zeit noch nicht nennen.

Entscheidung

Das Gericht muss klären, ob Ihre Kündigung zu Recht erklärt wurde und damit wirksam ist oder nicht. Je nachdem müssen Sie den Betrieb verlassen oder weiterbeschäftigt werden. Hier gilt das Prinzip »alles oder nichts«.

Gütetermin vor dem Arbeitsgericht

Um den Rechtsstreit entscheiden zu können, gibt es im Arbeitsprozess zunächst einen sogenannten Gütetermin, der recht schnell nach Einreichung der Kündigungsschutzklage stattfindet. Hier versucht der

Richter, eine einvernehmliche Lösung für beide Seiten zu finden. Meist endet der Termin mit einem Vergleich. Bei vielen Gerichten werden bis zu 60 Prozent der arbeitsgerichtlichen Verfahren bereits beim Güetermin erledigt. In einem Vergleich verpflichten sich beide Parteien, bestimmte Dinge zu tun oder zu unterlassen. In dem Kündigungsschutzverfahren wird Ihr Arbeitgeber in der Regel eine angemessene Abfindung an Sie zahlen – dafür müssen Sie die Kündigung akzeptieren und aus dem Job ausscheiden. Ist sich eine Partei nicht ganz sicher, ob sie dem Vergleich zustimmen will, kann das Gericht auch |187|eine Widerrufsfrist von zwei bis drei Wochen einräumen. Dann können Sie sich das Angebot noch einmal in Ruhe überlegen.

Kammertermin vor dem Arbeitsgericht

Können Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber nicht auf einen Vergleich einigen, geht es in einen zweiten Termin, den sogenannten Kammertermin. Bis zu diesem werden Sie sich aber längere Zeit gedulden müssen: Sie können – je nach Arbeitsgericht – mit mehreren Wochen oder aber sogar mit mehreren Monaten Wartezeit rechnen. An dem Termin nehmen neben dem Richter zwei sogenannte ehrenamtliche Richter teil. Diese sind normalerweise keine Juristen, sondern Laien, die von den Gewerkschaften und von den Arbeitgeberverbänden berufen werden. Sie haben das gleiche Stimmrecht wie der Richter. Deswegen spricht man auch von ehrenamtlichen Richtern und nicht von Schöffen.

In dem zweiten Termin müssen jetzt die drei Richter entscheiden, ob die Kündigung zulässig war oder nicht. Auch in dem sogenannten Kammertermin können Sie noch einen Vergleich schließen – die Richter werden Sie darauf hinweisen. Es wird auch hier noch eine Vielzahl von Fällen einvernehmlich beendet. Lediglich 10 bis 20 Prozent der eingereichten Klagen müssen am Ende durch ein Urteil entschieden werden.

Berufungsverfahren beim Landesarbeitsgericht

Sind Sie mit dem Urteil nicht einverstanden, können Sie dagegen beim Landesarbeitsgericht Berufung einlegen. In der zweiten Instanz müssen Sie sich aber durch einen Anwalt vertreten lassen. Die Anwaltskosten übernimmt derjenige, der im Prozess verliert. Die Berufung kann nur in bestimmten Fällen eingelegt werden. Streiten Sie über das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, dann ist sie immer

möglich. Ansonsten muss sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden sein, oder der Wert des Beschwerdegegenstandes muss 600 Euro übersteigen.

Bundesarbeitsgericht

Als letzte Instanz kann dann nur noch das Bundesarbeitsgericht entscheiden. Die Revision ist aber nur möglich, wenn der Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung hat oder die Landesarbeitsgerichte die Revision zulassen. Vor das Bundesarbeitsgericht kommen nur wenige Verfahren.

|188| **Abfindung**

Arbeitsverhältnisse enden oft mit einer Kündigung und einer Abfindung. Doch Vorsicht: Sie haben auf letztere nicht automatisch einen Anspruch.

Abfindungen werden von den Arbeitgebern oft angeboten – Sie können sicher sein, dass sie das nicht selbstlos tun. In der Regel will Ihr Chef Sie relativ unkompliziert loswerden, einen langwierigen Gerichtsprozess vermeiden und so frühzeitig eine personelle und wirtschaftliche Planungssicherheit haben. Die Abfindung bedeutet hier nichts anderes, als dass Ihr Arbeitgeber Ihnen Ihre Stelle und das Prozessrisiko abkauft. Tatsächlich liegt hier also kein Abfindungsanspruch vor, sondern eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Üblich ist ein sogenannter Abfindungsvergleich. Dieser kann entweder vor Gericht oder außergerichtlich geschlossen werden.

Höhe der Abfindung

Als Faustformel gilt: Die Höhe der Abfindung beträgt in der Regel ein halbes Monatsbruttogehalt für jedes Beschäftigungsjahr. Sie kann aber auch – je nach Chance und Risiko des Prozesses – deutlich höher, allerdings auch deutlich niedriger ausfallen. Entscheidend ist, welche Erfolgsaussichten Ihre Kündigungsschutzklage hätte. Wenn zweifelsfrei feststeht, dass die ausgesprochene Kündigung gegen Sie unwirksam ist, wird das die Abfindung mit Sicherheit in die Höhe treiben. Es kommt auf Ihr Verhandlungsgeschick an. Ein Anwalt oder Fachanwalt kann Sie sicherlich in dieser Situation gut unterstützen.

Die Höhe des Abfindungsanspruches kann sich aber auch aus Tarifverträgen oder Sozialplänen ergeben. Eine gesetzliche Berechnungsgrundlage ^[189] für vereinbarte Abfindungen existiert aber nicht. Nur für den Fall der betriebsbedingten Kündigung (nach § 1a KSchG) ist die Abfindungshöhe gesetzlich geregelt. Sie entspricht der Faustformel: ein halbes Monatsbruttogehalt für jedes Beschäftigungsjahr.

WISO rät

Sie sollten nie voreilig eine Abfindung akzeptieren. Lassen Sie sich kompetent über die Chancen und Risiken beraten.

In Sonderfällen kann Ihr Arbeitgeber verpflichtet sein, eine Abfindung zu zahlen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Kündigungsschutzprozess durch ein sogenanntes Auflösungsurteil beendet wird. Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung des Arbeitgebers unwirksam ist, kann es zu einem Auflösungsurteil kommen. Entweder ist Ihnen ein Weiterarbeiten in Ihrem Betrieb nicht mehr zuzumuten – dann können Sie einen Auflösungsantrag stellen –, oder aber Ihr Chef formuliert einen entsprechenden Antrag, weil Gründe vorliegen, die eine weitere gute Zusammenarbeit ausschließen. Das Gericht löst unter diesen Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis auf. Sie erhalten dann eine Abfindung von höchstens 12 bis 18 Monatsgehältern, abhängig vom Alter und der Dauer der Beschäftigung. In der Regel wird zusätzlich ein Zu- oder Abschlag eingerechnet, der vom jeweiligen Verschulden abhängig ist. Liegt es zum Beispiel am Arbeitgeber, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, wird Ihnen in der Regel ein Zuschlag

gewährt.

Rechtliche Behandlung einer Abfindungszahlung

Wenn Sie eine Abfindung erhalten, müssen Sie diese voll versteuern. Allerdings besteht die Möglichkeit, eine Abfindung auch als Entschädigung zu bewerten. Dann muss Ihr Arbeitgeber gekündigt haben und nicht Sie. Bei einer Entschädigung wird der Steuersatz so bemessen, als ob nur ein Fünftel des eigentlichen Betrages ausbezahlt worden wäre. Beachten Sie: Ihre Abfindung muss dabei während *eines* Kalenderjahres ausbezahlt worden sein. Ist das nicht der Fall, unterliegt sie dem vollen Steuersatz. Holen Sie sich im Zweifel Rat bei Ihrem Steuerberater.

|190| **Abfindung durch Sozialplan**

Auch ein Sozialplan kann eine Abfindungszahlung vorsehen. Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und Ihrem Arbeitgeber, um wirtschaftliche Nachteile für den Fall einer Massenentlassung oder Umstrukturierung auszugleichen. Sieht ein Sozialplan eine Abfindung vor, erhalten Sie diese unter den dort angegebenen Voraussetzungen.

In einem Vertragsverhältnis hat jede Partei die Pflicht, die andere vorzuwarnen, wenn sie mit deren Verhalten nicht einverstanden ist. Anders ausgedrückt: Sie müssen eine Abmahnung aussprechen, denn Ihr Gegenüber sollte die Möglichkeit haben, etwas gegen sein Ihrer Ansicht nach fehlerhaftes Verhalten tun zu können.

Abmahnungen kommt bei Arbeitsverhältnissen eine große Bedeutung zu. Nach einer Abmahnung können Sie und Ihr Arbeitgeber sich vom Vertrag lösen, wenn das abgemahnte Verhalten erneut auftritt. Es ist daher wichtig, dass der unzufriedene Vertragspartner zunächst klarstellt, mit welchem Verhalten er nicht einverstanden ist. Beispielsweise kann Ihr Arbeitgeber Sie mittels einer Mahnung dazu anhalten, zukünftig pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und nicht regelmäßig fünf Minuten zu spät kommen. Ein Muster einer verhaltensbedingten Abmahnung finden Sie auf Seite 219.

Abmahnen können sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, allerdings spielen in der Praxis nur Abmahnungen von Arbeitgebern eine Rolle. Es gibt auch Vorstufen zur Abmahnung. So können Sie unter anderem wegen eines Fehlverhaltens eine Belehrung, eine Ermahnung, eine Verwarnung oder einen Verweis erhalten. Wiederholt sich dann das Verhalten, wird eine Abmahnung ausgesprochen, die begründet sein muss.

Abmahnungsgründe

Wenn Ihr Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen will, braucht er hierfür einen Grund. Jedes Fehlverhalten berechtigt den Arbeitgeber zu einer Abmahnung, Nichtigkeiten hingegen stellen keine ausreichende Grundlage dar. Fälle, in denen Abmahnungen berechtigt sein können, sind zum Beispiel:

- |192|Arbeitsverweigerung
- Beleidigungen
- unentschuldigtes Fehlen
- Fehlverhalten im Krankheitsfall
- Fehlverhalten während einer Krankschreibung
- andauernde Lohnpfändungen
- unerlaubte Privatnutzung von Telefon und Internet
- Erbringung von schlechter Leistung
- dauerhafte Unpünktlichkeit
- Verstoß gegen betriebliche Vorschriften
- Zurückhalten von Arbeitspapieren

Haben Sie sich ein Fehlverhalten zuschulden kommen lassen, ist Ihr Chef zur Abmahnung berechtigt. Er muss allerdings einige Regeln dabei beachten.

Form und Inhalt

Die Abmahnung ist formfrei und kann daher schriftlich und mündlich erklärt werden, im Regelfall wird jedoch eine schriftliche Abmahnung bevorzugt – allein schon aus Beweis Zwecken. Unter Umständen kann auch im Tarifvertrag geregelt sein, dass Ihr Arbeitgeber Sie nur schriftlich abmahnen darf. Die Abmahnung muss zwar nicht als solche bezeichnet sein, Sie müssen ihr aber zweifelsfrei entnehmen können, welches Fehlverhalten Ihnen vorgeworfen wird und wie Sie sich in Zukunft verhalten sollen. Das Fehlverhalten muss genau bezeichnet werden; dabei sind beispielsweise die beteiligten Personen, der Ort, die Umstände sowie die Zeit des Vorgangs anzugeben.

Die Abmahnung muss klarstellen, welche Folgen Ihnen drohen, wenn Sie Ihr Verhalten nicht ändern. Dazu reicht die Androhung von »rechtlichen Konsequenzen für den Inhalt und den Bestand des Arbeitsverhältnisses« zwar aus, der Arbeitgeber wird aber in der Regel konkret mit einer Kündigung drohen.

Für eine Abmahnung gibt es keine bestimmte Frist, in der sie ausgesprochen werden muss. Das bedeutet für Sie, dass eine Abmahnung im Zweifel auch noch Wochen oder Monate nach einem Fehlverhalten erklärt werden kann. Haben Sie sich allerdings nach einem Fauxpas lange vertragstreue verhalten, wird der Arbeitgeber nicht mehr zur Abmahnung berechtigt sein.

Nicht jeder Vorgesetzte darf Ihnen eine Abmahnung aussprechen. Dieses Recht ist beschränkt auf die Personen, die Ihnen gegenüber weisungsbefugt ^[193]sind. Kommt die Abmahnung daher nicht unmittelbar vom Arbeitgeber, sollten Sie stets prüfen lassen, ob die abmahnende Person überhaupt hierzu berechtigt war. Gut zu wissen: Auch ein Anwalt, der vom Arbeitgeber bevollmächtigt ist, darf eine Abmahnung aussprechen.

WISO rät

Liegen Fehler bei der Abmahnung vor, sollten Sie das nicht immer Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Denn sonst wird er diese mit Sicherheit berichtigen und Ihnen eine neue Abmahnung zukommen lassen. So verbauen Sie sich Ihre Chancen in einem späteren Rechtsstreit. Sie sollten aber sofort das vom Chef abgemahnte Verhalten ändern.

Sichern Sie sich schon frühzeitig die notwendigen Beweise, um belegen zu können, dass die Abmahnung grundlos erfolgte. Machen Sie sich Notizen, und lassen Sie sich am besten von Arbeitskollegen den Sachverhalt schriftlich bestätigen. Wenn Ihr Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt, beispielsweise nach einem Jahr, für eine Kündigung die Abmahnung heranzieht, wird es nämlich für Sie schwer sein, den Sachverhalt noch darstellen und Zeugen exakt benennen zu können.

Gegenrechte

Wenn Sie eine Abmahnung erhalten, müssen Sie das Recht haben, sich gegen diese zu wehren. Dabei gibt es mehrere Möglichkeiten, wie Sie das tun können. Welche Möglichkeit Sie wählen, bleibt dabei Ihnen überlassen. Sie können zum Beispiel ein klärendes Gespräch mit Ihrem Chef führen. Dieses recht milde Mittel sollte nicht unterschätzt werden. Ein offenes Gespräch kann möglicherweise für die Rücknahme einer Abmahnung sorgen.

Hilft ein Gespräch nicht weiter, können Sie eine Gegendarstellung abgeben. Diese wird in der Personalakte abgelegt, wenn sie sachlich formuliert ist und sich auf die Abmahnung bezieht. Die Gegendarstellung darf aus der Akte erst herausgenommen werden, wenn auch die Abmahnung selbst entfernt wird. Ist die Abmahnung zwar berechtigt, der Sachverhalt aber übertrieben dramatisch dargestellt, können Sie verlangen, dass die Abmahnung berichtigt wird.

|194|Die letzte Möglichkeit besteht in einer Klage vor dem Arbeitsgericht. Dabei können Sie die Aufhebung der Abmahnung verlangen. Ihr Chef muss die Abmahnung zurücknehmen, wenn die Vorwürfe sich nicht auf Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag beziehen oder die Abmahnung nicht den Tatsachen entspricht. Das gilt auch, wenn Ihr Fehlverhalten nicht konkret beschrieben wurde, die Abmahnung beleidigend formuliert ist oder der Arbeitgeber das Fehlverhalten nicht nachweisen kann.

Wenn Sie sich gegen eine Abmahnung wehren wollen, sollten Sie immer abwägen, wie groß die Bedeutung der Abmahnung ist. Natürlich macht sich eine Abmahnung nicht gut in der Personalakte und erleichtert es dem Chef unter Umständen, Sie in Zukunft zu kündigen. Auf der anderen Seite ist eine Abmahnung meist nicht Grund genug, um den Job aufs Spiel zu setzen. Bevor Sie zum Beispiel vor das Arbeitsgericht ziehen, sollten Sie bedenken, dass ein Prozess Ihr Arbeitsverhältnis nachhaltig beeinträchtigen kann. Außerdem können Sie sich auch noch später, im Kündigungsschutzprozess, gegen die Abmahnung wehren. Sie sollten sich lieber an den Betriebsrat wenden, um gegen eine Abmahnung vorzugehen. Dieser kann versuchen, Ihren Arbeitgeber von der Rücknahme oder der Berichtigung zu überzeugen.

Wenn Sie sich gerichtlich gegen die Abmahnung wehren, kann zweierlei passieren: Zum einen kann das Gericht feststellen, dass die Abmahnung berechtigt war. Dann kann sie ohne weiteres für eine

nachfolgende Kündigung verwendet werden. Oder das Gericht entscheidet, dass die Abmahnung unberechtigt oder fehlerhaft war. Eine fehlerhafte Abmahnung kann Ihr Chef aber ganz einfach korrigieren. Beide Ergebnisse helfen Ihnen also nicht weiter. Anwälte raten daher oft, sich nicht unmittelbar gegen eine Abmahnung gerichtlich zu wehren. Die Berechtigung einer Abmahnung kann immer noch im Kündigungsschutzprozess überprüft werden.

Folgen der Abmahnung

Wenn Sie eine Abmahnung erhalten, können Sie in naher Zukunft nicht mit einer Beförderung oder Vergünstigung rechnen. Die schlimmste Konsequenz ist aber die Kündigung, wenn sich Ihr abgemahntes Fehlverhalten wiederholt. Dabei muss sich die Kündigung auf das gleiche Fehlverhalten beziehen wie die Abmahnung. Ihr Arbeitgeber darf sich bei einer Kündigung aus einem bestimmten Grund nicht auf eine Abmahnung aus einem anderen Grund berufen. Es reicht jedoch aus, wenn die Abmahnung und die Kündigung auf ähnlichen Gründen beruhen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn |195|eine Abmahnung ausgesprochen wurde, weil Sie regelmäßig früher nach Hause gegangen sind und Sie dann wegen dauerhafter Unpünktlichkeit gekündigt werden. Bei schweren Verstößen ist der Chef allerdings nicht dazu verpflichtet, eine Abmahnung auszusprechen: In diesen Fällen darf er direkt kündigen.

Abmahnungen können mit der Zeit »verfallen«. Hierfür gibt es keine bestimmten Fristen. Die Dauer fußt immer auf der Schwere des Fehlverhaltens. Normalerweise, wie beispielsweise bei Verspätungen, ist eine Wirkungsdauer von etwa zwei bis drei Jahren anzunehmen.

|196| **Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag**

Es gibt Fälle, in denen der Arbeitgeber von Ihnen zwar keine Kündigung wünscht, das Arbeitsverhältnis aber trotzdem beenden möchte, dazu dient der Aufhebungsvertrag. Der Abwicklungsvertrag regelt dann das weitere Vorgehen nach Ihrer Kündigung passiert

Aufhebungsvertrag

Wer einen Arbeitsvertrag abschließt, kann ihn auch einvernehmlich – durch einen Vertrag – wieder auflösen. Dieser Vorgang wird Aufhebungsvertrag genannt. Sie sollten jedoch, bevor Sie einen solchen Vertrag unterschreiben, gründlich prüfen, ob die vertragliche Regelung tatsächlich Ihren Wünschen entspricht. Ein Widerrufsrecht gibt es nämlich nicht, Sie können lediglich unter engen Voraussetzungen den Aufhebungsvertrag anfechten. Ein Muster für einen Aufhebungsvertrag finden Sie auf Seite 213.

Trotzdem kann der Aufhebungsvertrag für beide Seiten Vorteile mit sich bringen. So können Sie sich von Ihrem Arbeitsvertrag lösen und damit das Arbeitsverhältnis beenden, ohne die Kündigungsfrist beachten zu müssen. Dass kann für Sie günstig sein, wenn Sie zum Beispiel eine andere Stelle annehmen möchten. Durch den Aufhebungsvertrag vermeiden Sie auch, dass Kündigungsgründe, wie zum Beispiel ein Diebstahl, schriftlich festgehalten werden. Für Ihren Arbeitgeber ergeben sich ebenfalls Vorteile. Auch er muss die Kündigungsfrist nicht einhalten. Er kann sich daneben die Sozialauswahl und die Betriebsratsanhörung ersparen und schützt sich effektiv vor jedem Prozessrisiko, das eine Kündigungsschutzklage mit sich bringen würde.

|197| Gefahren

Sperrfrist

Der größte Nachteil beim Aufhebungsvertrag besteht für Sie darin, dass Ihnen eine Sperrfrist beim Arbeitslosengeld auferlegt wird, wenn Sie keinen wichtigen Grund für die Kündigung angeben. Das liegt daran, dass Aufhebungsverträge von der Agentur für Arbeit wie Eigenkündigungen bewertet werden. Die Sperrfrist beträgt in der Regel zwölf Wochen und vermindert gleichzeitig die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld.

Nicht mehr sozialversichert

Mit dem Aufhebungsvertrag können Sie sofort oder nach einer bestimmten Frist freigestellt werden. Das kann aber zu Problemen bei Ihren Sozialversicherungen führen. Laut einer Vereinbarung der Sozialversicherungsträger kann nämlich vom Tag der Freistellung an der Versicherungsschutz enden, auch wenn das Arbeitsverhältnis noch formal

weiterbesteht. Das passiert dann, wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber die Freistellung »unwiderruflich« vereinbaren. Die Folge: Sie sind dann nur noch einen Monat lang krankenversichert, die Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht ab dem Zeitpunkt der vereinbarten Freistellung auch nicht mehr. Sie sollten deshalb unbedingt darauf achten, dass Sie nur »bis auf weiteres« oder »widerruflich« und gegen Ihren ausdrücklichen Willen von der Arbeit freigestellt werden, um Ärger mit der Sozialversicherung zu vermeiden.

WISO rät

Wenn Ihnen der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten wird, sollten Sie diesen nicht gleich annehmen. Bedenken Sie, dass Ihr Arbeitgeber, wenn er ein ernsthaftes Interesse an einem solchen Vertrag hat, auch noch ein paar Tage warten kann. In der Regel wird selbst ein Fachmann eine Weile brauchen, bis er weiß, ob es sich um einen vernünftigen Vertrag handelt – daher kann Ihr Chef von Ihnen erst recht nichts anderes erwarten. Lassen Sie sich unter keinen Umständen zu einer Unterschrift drängen. Denn Sie können nur wenig gegen die einmal abgegebene Erklärung unternehmen. Selbst wenn Sie ausreichend Zeit haben, um den Vertrag zu studieren, sollten Sie ihn ebenfalls von einem Fachmann |198|durchsehen lassen, da immer ein hohes Risiko besteht, wichtige Punkte zu übersehen.

Regelungsinhalt

Wollen Sie einen Aufhebungsvertrag abschließen, sollten Sie einiges bedenken. Der Vertrag regelt nämlich nicht nur die Abfindung und den Zeitpunkt der Beendigung, sondern soll die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses in allen Punkten klären. Daher müssen Sie sich mit verschiedenen Fragen beschäftigen. Von Bedeutung sind hier unter anderem folgende Punkte:

- Warum wurde der Arbeitsvertrag aufgehoben? Da hier Nachteile bei Arbeitslosengeld und Steuer drohen, sollten immer betriebsbedingte Gründe angegeben werden.
- Werden Sie durch den Aufhebungsvertrag freigestellt? Wenn ja: ab wann?

- Wann wird die Abfindung ausbezahlt, und erfolgt die Zahlung als Brutto- oder als Nettobetrag? Ist die Abfindung vererblich?
- Werden verbliebene Gehaltsansprüche und wenn ja in welcher Höhe ausbezahlt?
- Wann müssen der Dienstwagen und Arbeitsmittel wie Mobiltelefone oder Computer zurückgegeben werden?
- Wie wird der Resturlaub behandelt?
- Wird ein wohlwollendes Arbeitszeugnis in den Aufhebungsvertrag integriert? Hier sollten Sie selbst einen Entwurf beifügen, zu dem sich der Arbeitgeber mit dem Vertrag verpflichtet.
- Was geschieht mit Ansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge?
- Wann werden die Arbeitspapiere zurückgegeben?
- Enthält der Vertrag eine »Erledigungsklausel«, mit der Ihr Arbeitgeber sämtliche Ansprüche als abgegolten ansieht?

Wie Sie sich wehren können

Wenn Ihr Chef Sie durch eine Drohung oder Täuschung zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages zwingt, können Sie den Vertrag anfechten. Beispielsweise dann, wenn Ihr Chef mit einer fristlosen Kündigung droht für ¹⁹⁹den Fall, dass Sie den Vertrag nicht unterschreiben. In der Regel müssen Sie sich aber an den Aufhebungsvertrag halten. Wägen Sie daher sorgfältig die Vor- und Nachteile ab, bevor sie ihn unterzeichnen.

Abwicklungsvertrag

Mit dem Abwicklungsvertrag wird geregelt, was nach Ihrer Kündigung passiert. Damit unterscheidet sich der Abwicklungsvertrag vom Aufhebungsvertrag, denn mit Letzterem wird das Arbeitsverhältnis erst aufgelöst. Bei Abschluss der Abwicklungsvereinbarung ist aber die Kündigung schon erklärt und die Kündigungsfrist läuft. Die Abwicklungsvereinbarung löst also den Arbeitsvertrag nicht auf, sondern regelt seine Abwicklung während und nach Ablauf der Kündigungsfrist. Damit soll die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses erleichtert werden. In der Abwicklungsvereinbarung werden offene Ansprüche, strittige Positionen und gegebenenfalls die Zahlung einer Abfindung geregelt; außerdem können hier die Punkte Freistellung und Zeugnis geklärt werden. Es geht im Wesentlichen um die gleichen Aspekte wie bei einer Aufhebungsvereinbarung. Ein Muster für einen Abwicklungsvertrag finden Sie auf Seite 214.

Derzeit gehen die Arbeitsagenturen auch bei einem Abwicklungsvertrag von einem Sperrzeittatbestand aus, insbesondere dann, wenn eine Abfindung für den Fall vereinbart wird, dass Sie auf Ihre Kündigungsschutzklage verzichten. Das gilt auch dann, wenn betriebsbedingte Gründe für eine Kündigung vorliegen.

WISO rät

Auch für den Abwicklungsvertrag gilt, dass Sie sich vor jeder Unterschrift von einem Anwalt beraten lassen sollten. Nur so können Sie die Vorteile des Abwicklungsvertrages für sich nutzen.

Sie können sich, wenn Sie einen Abwicklungsvertrag vorliegen haben, immer an die Arbeitsagentur wenden, um dort die Formulierungen Ihres Vertrages überprüfen zu lassen. Dadurch vermeiden Sie Probleme mit dem Arbeitslosengeld. Nutzen Sie die sprachlichen Vorgaben der Arbeitsagentur – dann kann diese sich später nicht gegen Ihren Abwicklungsvertrag stellen.

|200| **Arbeitszeugnis und Abschlussformalien**

Sie können mit der Beendigung, aber auch schon ab dem Zeitpunkt der Kündigung, vom Arbeitgeber ein schriftliches Arbeitszeugnis verlangen. Während das Zeugnis Sie beruflich voranbringen soll, dient es dem neuen Arbeitgeber als Orientierungshilfe und somit als Einstellungskriterium.

Das Gesetz unterscheidet zwischen dem einfachen und dem qualifizierten Zeugnis. Das einfache Zeugnis hat dabei eher den Charakter einer Arbeitsbescheinigung, die lediglich Art und Dauer der Beschäftigung nachweist. Das qualifizierte Zeugnis beurteilt zusätzlich Ihre Leistung und Ihr Verhalten. Arbeitszeugnissen kommt bei der Bewerbung eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Können Sie nämlich nicht belegen, dass Sie gute Leistungen erbracht haben, werden Sie bestimmt gar nicht erst in die engere Auswahl kommen. Daher gilt für Sie als wichtigste Regel, dass Sie sich um die Ausstellung eines Zeugnisses kümmern. Sie sollten gleich mit Ausspruch der Kündigung das Zeugnis beim Chef beantragen und sich nach der Fertigstellung mit dem Inhalt beschäftigen.

Das Arbeitszeugnis

Form und Inhalt

Die Form und der Inhalt eines schriftlichen Zeugnisses richten sich nach dem Zweck, der erfüllt werden soll. Ihr Zeugnis muss Sie in Ihrem beruflichen Fortkommen unterstützen und muss daher in allen Bereichen der Form entsprechen, die von einem anderen Arbeitgeber erwartet wird. Alles andere würde sich negativ auf Sie und Ihre Einstellungschancen auswirken.

|201|Äußere Form

Jedes Zeugnis ist maschinenschriftlich auf dem für die Geschäftskorrespondenz üblichen Firmenpapier zu erstellen. Es darf keine Mängel haben. Das bedeutet, dass Sie Flecken, Durchstreichungen, Eselsohren oder auch Rechtschreibfehler nicht akzeptieren müssen. Das Zeugnis darf zum Postversand gefaltet werden, allerdings nur in der üblichen Form, sodass es kopierfähig bleibt. Es muss in deutscher Sprache abgefasst sein und vom Arbeitgeber oder einem Bevollmächtigten handschriftlich unterschrieben. Außerdem sollte das Zeugnis je nach Beschäftigungsdauer kürzer oder länger ausfallen. Dabei sollte der Umfang eine Seite nicht unterschreiten, aber auch nicht länger als zwei Seiten sein.

Persönliche Angaben

Sie müssen mit Vor- und Nachnamen und der Anrede »Herr« oder »Frau« auf dem Zeugnis erscheinen. Die Anschrift und das Geburtsdatum sollten nur auf Ihren ausdrücklichen Wunsch hin aufgenommen werden. Nehmen Sie eher davon Abstand. Denn wechselt zum Beispiel Ihre Anschrift, könnte dies den potenziellen Arbeitgeber veranlassen, irgendwelche Rückschlüsse zu ziehen.. Akademische oder sonstige Titel sind auf Ihr Verlangen hin aufzunehmen.

Datum

Das Datum der Ausstellung sollte in der Regel mit dem Termin des Ausscheidens aus dem Betrieb übereinstimmen. Wenn das nicht der Fall ist, könnte das bei einem neuen Arbeitgeber ein schlechtes Licht auf Sie werfen. In einem solchen Fall könnte in unterschiedliche Daten hineininterpretiert werden, dass Sie sich über die Erteilung des Zeugnisses

mit Ihrem Arbeitgeber gestritten haben oder doch nicht so einvernehmlich, wie im Zeugnis angegeben, ausgeschieden sind.

Inhalt

In einem guten Zeugnis sollten alle üblichen Punkte erwähnt und zumindest inhaltlich umrissen werden. Dabei dürfen weder Lücken gelassen noch übertrieben ausführliche Angaben gemacht werden, die ein Ungleichgewicht zwischen den einzelnen Punkten schaffen würden. Sonst wird der |202|eine oder andere Arbeitgeber gerade in diesem Bereich eine schlechte Leistung vermuten.

Das Wichtigste ist zunächst, dass das Zeugnis Ihre Tätigkeiten beschreibt. Dabei sind die Art, der Umfang und die Dauer anzugeben. Danach sollte die Leistung in den jeweiligen Arbeitsbereichen bewertet werden, unter Bezugnahme auf die Erfolge. Auch eine Beschreibung Ihrer Fachkenntnisse sowie Ihres Engagements sollte nicht fehlen. Weiterhin ist für einen potenziellen neuen Arbeitgeber interessant, ob Sie dauerhaft in der Lage waren, Ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Auch das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden spielt hier eine Rolle. Hinzu kommt noch der Dank für die geleistete Arbeit, gute Wünsche für die berufliche und private Zukunft, die Äußerung des Bedauerns, dass der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt sowie die Angabe, wer von Ihnen gekündigt hat.

WISO rät

Ihr Chef muss nicht von sich aus auf Sie zukommen und die Ausstellung eines Zeugnisses anbieten. Daher sollten Sie umgehend, wenn Sie Ihre Kündigung erhalten, Ihr Zeugnis anfordern. Bitten Sie zunächst um ein Zwischenzeugnis. Zum Beendigungsdatum sollte dann Ihr Endzeugnis vorliegen.

Achtung!

Der Anspruch auf ein Zeugnis verjährt innerhalb von zwei Jahren. Je länger Sie warten, umso weniger Lust wird ein Arbeitgeber haben, sich mit Ihrem Zeugnis Mühe zu geben. Es wird für ihn auch von Monat zu Monat schwieriger werden, Sie richtig bewerten und beurteilen zu

können.

Wenn Sie Ihren Chef allerdings zur Ausstellung eines Zeugnisses aufgefordert haben, ist er verpflichtet, Ihrem Wunsch nachzukommen. Sie müssen das Zeugnis bei Ihrem Arbeitgeber abholen, es sei denn, Sie sind aus einem wichtigen Grund verhindert oder Ihr Chef bietet die Übersendung an. Das fertige Zeugnis sollten Sie gleich auf seine inhaltliche Richtigkeit überprüfen. Achten Sie auch auf die Form. Sind Sie mit dem Zeugnis unzufrieden, |203|sollten Sie unverzüglich um die Ausstellung eines neuen bitten und dabei angeben, welche Punkte Ihnen missfallen. Weigert sich Ihr Chef, das Zeugnis zu berichtigen, können Sie dagegen gerichtlich vorgehen. Aber auch hier gilt, dass Sie oft schneller zum Ziel kommen, wenn Sie zunächst das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und auf Änderung des Zeugnisses drängen. Haben Sie gute nachvollziehbare Gründe für andere Formulierungen oder für Ergänzungen, sind Ihre Chancen groß, einvernehmlich eine Änderung zu erreichen.

Zwischen den Zeilen lesen

Für die Sprache in Zeugnissen gelten ganz eigene Regeln, denn das Zeugnis darf Ihr berufliches Fortkommen nicht beeinträchtigen. Welche Bedeutung die eine oder andere Formulierung hat, erschließt sich demjenigen, der nicht gerade in der Personalabteilung arbeitet, oft erst später oder nie. Die Arbeitgeber kennen jedoch die gängigen Formulierungen und werden ein Zeugnis dementsprechend bewerten. Wie ein Notensystem werden bestimmte Standardfloskeln verwendet, diese können Sie folgendermaßen übersetzen:

- Die Note »Sehr gut« wird in Arbeitszeugnissen mit »stets zur vollsten Zufriedenheit« bezeichnet.
- »Gut« heißt im Zeugnis »stets zur vollen Zufriedenheit«.
- Wer insgesamt »befriedigend« gearbeitet hat, wird mit der Formulierung »zur vollen Zufriedenheit« bewertet.
- »Ausreichend« entspricht »zur Zufriedenheit«.
- Bei einer »im Großen und Ganzen zufriedenstellenden Leistung« sind Sie mit »mangelhaft« bewertet worden.
- Eine »ungenügende« Leistung ist nicht an einer eindeutigen

Formulierung festzumachen. In der Regel wird sie aber durch ein »Bemühen, die Arbeit zu erledigen« umschrieben.

Auch für das Verhalten am Arbeitsplatz gibt es Noten, die mittels Umschreibungen formuliert werden. War das Verhalten des Mitarbeiters

- »stets vorbildlich«, handelt es sich um ein »sehr gutes« Verhalten.
- »stets einwandfrei«, liegt ein »gutes« Verhalten vor.
- »einwandfrei«, wird eine »befriedigende« Leistung beschrieben.
- »höflich und korrekt«, ist das Verhalten mit lediglich »ausreichend« bewertet worden.
- »nicht zu beklagen«, handelt es sich um ein »mangelhaftes« Verhalten.

[204]Bei der Beurteilung Ihres Verhaltens wird gerne die Formulierung »sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war einwandfrei« verwendet. Hier haben Sie darauf zu achten, dass die Vorgesetzten immer und unbedingt vor den Kollegen erwähnt werden müssen. Ist dies nämlich nicht der Fall, wird angedeutet, dass es Probleme mit den Vorgesetzten gab.

Die Liste der Standardformulierungen für Zeugnisse ist sehr lang, daher kann hier nur ein kurzer Überblick über die gängigsten gegeben werden.

- Wer gerne viel trinkt, wird im Zeugnis eine »gesellige Art« bescheinigt bekommen.
- Wer seine Arbeit »ordnungsgemäß« erledigte, handelte ohne Eigeninitiative und machte nur »Dienst nach Vorschrift«.
- Wer »für die Interessen der Kollegen eintrat«, war Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitglied.
- Wer als »umgänglicher Mitarbeiter bekannt war«, galt tatsächlich als unbeliebt.
- Wer als »kooperativer und toleranter Mitarbeiter« bezeichnet wird, war in der Regel das genaue Gegenteil davon.

Was Ihr Chef in Ihr Zeugnis schreibt, bleibt zunächst ihm selbst überlassen. Sie sollten aber immer überprüfen, ob die Angaben vollständig und der Wahrheit entsprechend sind. Gerade wenn das Arbeitsverhältnis nicht harmonisch endet, sollten Sie jede Formulierung hinterfragen und sich überlegen, was Sie unter den einzelnen Aussagen verstehen könnten.

Haben Sie den Verdacht, dass Ihre Leistung schlechter bewertet wurde, als sie es war, können Sie das Zeugnis korrigieren lassen, im Zweifel durch ein Gericht. Aber Vorsicht, vor Gericht müssen Sie diesen Umstand beweisen.

Unterschätzen Sie außerdem nie den Gesamteindruck, den ein Zeugnis hinterlässt. Widerspricht es sich zum Beispiel in einigen Punkten selbst, muss man von einer sehr schlechten Leistungsbeurteilung ausgehen. Bedenken Sie bei der Bewertung Ihres Zeugnisses auch, dass Ihr Chef nicht zwingend ein Experte für die Zeugnisausstellung sein muss. Negative Formulierungen können auch aus Versehen gewählt worden sein. In solchen Fällen wird der Chef das Zeugnis aber bestimmt gerne berichtigen, wenn Sie ihn darum bitten.

Erstellen Sie Ihr Zeugnis selbst

Wenn das Verhältnis zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber gut ist, wird er Ihnen die Möglichkeit einräumen, ein eigenes Zeugnis anzufertigen, das [205]dann nur noch von Ihrem Chef unterschrieben wird. Diese Chance sollte Sie sich nicht entgehen lassen. Doch es ist nicht so einfach, ein gutes Zeugnis zu schreiben, gleichzeitig ist ein solches aber für Ihre berufliche Zukunft äußerst wichtig. Suchen Sie sich daher sicherheitshalber eine kundige Person, die Ihnen bei der Erstellung hilft, zum Beispiel einen Anwalt. Es gibt daneben aber auch unzählige Anbieter im Internet, die gegen ein Honorar Zeugnisse erstellen.

Auch wenn Sie Ihr Zeugnis selber schreiben wollen, finden Sie online wertvolle Angaben zur Form und zum Aufbau von Arbeitszeugnissen. Wirklich beeindrucken können Sie einen neuen Arbeitgeber bei der Aufgabenbeschreibung und der Leistungsbewertung: Wer hier seine individuellen Fähigkeiten optimal darstellen kann, hat in der Zukunft beste Voraussetzungen, um eingestellt zu werden. Der Grund für das Ausscheiden aus der früheren Stelle sollte nur aufgenommen werden, wenn Sie das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch beendet haben oder es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt.

Zwischenzeugnis

Sie können auch während Ihres Beschäftigungsverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen ein sogenanntes Zwischenzeugnis verlangen. Das Zwischenzeugnis entspricht im Großen und Ganzen dem normalen

Arbeitszeugnis. Es ändert sich nur die Bezeichnung, und der Text wird in der Gegenwartsform abgefasst. Es muss also nicht immer zwingend eine Kündigung oder ein anderweitiges Ausscheiden aus Ihrem Beruf vorliegen; ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht, wenn Veränderungen im Betrieb bevorstehen. Das kann beispielsweise der Wechsel eines Vorgesetzten, der Wechsel einer Aufgabe oder einer Abteilung sein. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis haben Sie immer dann, wenn

- ein neuer Vorgesetzter eingestellt wird,
- Sie die Stelle wechseln wollen,
- Sie versetzt werden,
- der Betrieb verkauft wird,
- dem Betrieb die Insolvenz droht,
- Sie sich fortbilden möchten,
- Sie die Elternzeit antreten.

Nach einer Veränderung im Betrieb oder einer längeren Abwesenheit wissen Sie nie, wie sich die Lage am Arbeitsplatz oder aber das Arbeitsverhältnis |206|entwickelt. Wenn das Arbeitsumfeld bisher gut war, sollten Sie nicht zögern und sich Ihre guten Leistungen auch bescheinigen lassen.

WISO rät

Wenn Sie die Möglichkeit haben, sich ein Zwischenzeugnis ausstellen zu lassen, sollten Sie sie nutzen. Ein Zwischenzeugnis bietet nämlich Vorteile: Ihr Chef wird es eher wohlwollend verfassen, da Sie ein gutes Zeugnis motivieren kann, damit Sie zukünftig eine noch bessere Leistung erbringen. Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen einmal ein gutes Zeugnis ausgestellt hat, kann er im Falle einer Kündigung nicht plötzlich unbegründet ein schlechtes schreiben – und eine Kündigung wegen schlechter Leistung wird ihm auch schwer möglich sein.

Achtung!

Die Bitte um ein Zwischenzeugnis kann auch von Nachteil sein, wenn

Ihr Chef glaubt, dass Sie sich umorientieren wollen. In der Folge kann es zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas kommen, und unter Umständen werden Sie in Zukunft bei Beförderungen oder Zusatzgratifikationen übergangen. Möchten Sie ein Zwischenzeugnis nicht aufgrund einer geplanten Umorientierung, sollten Sie das Ihrem Chef ausdrücklich sagen.

Arbeitspapiere

Wer eine neue Stelle antritt, muss dort bestimmte Papiere vorlegen. Zu den wichtigsten gehören der Sozialversicherungsausweis und die Lohnsteuerkarte. Abgesehen davon gibt es noch einige branchen- oder firmenspezifischen Unterlagen, die Sie beibringen müssen. Welche das sind, wird Ihnen in der Regel vom neuen Arbeitgeber mitgeteilt. Die Unterlagen hat Ihr Chef dann für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sorgfältig aufzubewahren. Nur der Sozialversicherungsausweis verbleibt in der Regel beim Ihnen. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, muss Ihr Arbeitgeber die Papiere herausgeben^[207]. Der Beendigungsgrund spielt dabei keine Rolle. Ihr Chef darf daher nie, auch wenn er noch finanzielle Ausgleichsansprüche gegen Sie hat, die Unterlagen zurückbehalten.

Ausgleichsquittung und Ausgleichsklausel

Ihr Arbeitgeber kann versuchen, Sie am Ende Ihres Arbeitsverhältnisses zum Unterschreiben einer Ausgleichsquittung zu bringen, durch die in Zukunft jeder Rechtsstreit vermieden werden soll. Die Ausgleichsquittung ist nichts anderes als eine vertragliche Vereinbarung, in der eine oder beide Parteien regeln, dass keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr bestehen. Das nennt man juristisch Ausgleichsklausel.

Das klingt zunächst für beide Seiten gut, denn Ärger will normalerweise bestimmt keine der Parteien. Im Regelfall liegen die Vorteile einer Ausgleichsquittung aber ausschließlich beim Arbeitgeber. Daher gilt für Sie, dass Sie nie spontan und unüberlegt eine Ausgleichsquittung oder eine Ausgleichsklausel unterschreiben sollten. Überprüfen Sie immer erst ausführlich den Inhalt. Lassen Sie sich vom Chef nicht unter Druck setzen und auch kein schlechtes Gewissen einreden, weil Sie vielleicht wegen eines Fehlers entlassen werden. Sie können nämlich mit der Ausgleichsquittung auf Ihren Kündigungsschutz, Ihre Gehaltsansprüche, die Herausgabe der Arbeitspapiere, ein Arbeitszeugnis oder Urlaubsansprüche verzichten. Die Gefahr für den Arbeitgeber ist hingegen minimal, da er Ihre Leistung durch die Arbeit schon erhalten hat. Er hat sich im Regelfall die Kündigung vorher überlegt und geprüft, welche Ansprüche in Betracht kommen. Nur die anteilige Rückzahlung von Gratifikationen könnte Ihrem Arbeitgeber aus finanzieller Sicht einen Schaden durch die Ausgleichsquittung zufügen.

Doch was können Sie noch tun, wenn Sie die Ausgleichsquittung unüberlegt unterschrieben haben? Passieren kann das schneller als Sie denken: Sie haben vielleicht vom Chef gerade erst die Kündigung erhalten und sollen direkt nach diesem Schock eine Erklärung unterschreiben. Der einzige Weg, eine solche Ausgleichsquittung wieder rückgängig zu machen, besteht in einer Anfechtung. Das setzt einen Anfechtungsgrund voraus. Dieser liegt vor, wenn Sie eine Erklärung mit diesem Inhalt nicht abgeben wollten, das heißt sich geirrt haben, oder wenn Sie vom Arbeitgeber getäuscht oder zur Unterschrift gezwungen wurden. In der Regel wird es Ihnen schwerfallen, ein solches Verhalten nachzuweisen. Daher sind die Chancen, eine einmal unterschriebene Ausgleichsquittung wieder rückgängig zu machen, relativ gering. [208]Manchmal sehen Tarifverträge die Möglichkeit vor, eine unterschriebene Ausgleichsquittung zu widerrufen.

Wollen Sie diese anfechten, sollten Sie das so schnell wie möglich tun.

Denn eine Anfechtung wegen Irrtums können Sie nur sofort, ohne schuldhaftes Zögern aussprechen. Fühlen Sie sich dagegen getäuscht oder bedroht und wollen Sie aus diesem Grund anfechten, haben Sie dafür ein Jahr Zeit.

Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann auf vielen Wegen beendet werden. So zum Beispiel durch eine Kündigung, durch Fristablauf oder durch den Tod eines Arbeitnehmers. Keine automatische Beendigung liegt allerdings vor, wenn

- der Arbeitgeber verstirbt. In diesem Fall wird der Betrieb von den Erben weitergeführt.
- Sie Altersrente beanspruchen können. Sie können auch weit darüber hinaus arbeiten. Normalerweise ist jedoch vertraglich das Ende Ihres Arbeitsverhältnisses für diesen Fall vereinbart.
- der Betrieb Insolvenz anmeldet. Hier kündigt aber in der Regel der Insolvenzverwalter.
- der Betrieb verkauft wird und dadurch der Inhaber wechselt.

Adressen

Anwaltsuchservice

Tel.: 09 00/1 02 08 09 (1,99 Euro/ Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, die Kosten für Anrufe aus dem Mobilfunknetz können von dieser Preisangabe abweichen)

Internet: www.anwalt-suchservice.de

Arbeitsagenturen

Tel.: 0 18 01/55 51 11 (3,9 Cent/Minute – Mobilfunktarife können abweichen)

www.arbeitsagenturen.de

Seit Mai 2007 neu: Bundesweite Telefonnummer für Arbeitnehmer für alle Fragen rund ums Arbeitslosengeld, Arbeitslosenmeldung, Terminvereinbarung mit Arbeitsvermittler und anderes.

Arbeitslosen-Telefonhilfe e. V. Hamburg

Humboldtstraße 58, 22083 Hamburg

Tel.: 0 40/22 75 74 73 (werktags von 9 bis 21 Uhr)

E-Mail: zentrum@arbeitslosentelefonhilfe.de

Internet: www.arbeitslosen-telefonhilfe.de

Wohnen Sie nicht in Hamburg, sucht Ihnen die Telefonhilfe eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe. Sie können von der Telefonhilfe aber auch schriftlich betreut und beraten werden. Die Beratung/Betreuung ist kostenlos, der Hamburger Verein arbeitet vertraulich.

Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung

Friedrichsplatz 10, 34117 Kassel

Tel.: 05 61/77 10 93

Internet: www.bag-schuldnerberatung.de

Bundesrechtsanwaltskammer Körperschaft des öffentlichen Rechts

Littenstraße 9, 10179 Berlin

Tel.: 0 30/28 49 39-0

Fax: 0 30/28 49 39-11

E-Mail: zentrale@brak.de

Internet: www.brak.de

Die Kammer hat Anwaltslisten. Darin ist jeder Anwalt verzeichnet, der in Deutschland zugelassen ist.

Deutsche Anwaltsauskunft

Tel.: 0 18 05/18 18 05 (14 Cent/Minute – Mobilfunktarife können abweichen)

Internet: www.anwaltsauskunft.de

Minijob-Zentrale

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

44781 Bochum

Tel.: 02 34/304-0

|210|Fax: 02 34/304-6 60 50
www.minijob-zentrale.de

Pensions-Sicherungs-Verein
Berlin-Kölnische-Allee 2–4
50969 Köln (Zollstock)
Tel.: 02 21/9 36 59 – 0
Internet: www.psvag.de

Verbraucherzentralen
www.verbraucherzentrale.de

Über die Internetpräsenz des Bundesverbandes finden Sie die Adresse der Verbraucherzentrale Ihres Bundeslandes
oder gelangen über einen Link direkt auf die jeweilige Webseite.

Musterformulierungen

Sämtliche Muster ersetzen keine konkrete Rechtsberatung in Ihrem individuellen Fall. Sie dienen lediglich als Orientierungshilfen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Arbeitsvertrag, normal (einfach)

Zwischen der Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitgeber) und Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitnehmer) wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Der Arbeitnehmer wird zum 1. 1. 2008 als Fachverkäufer eingestellt. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen entspricht.
3. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
4. Das Gehalt beträgt monatlich 2.500,00 Euro (brutto). Die Abtretung oder Verpfändung des Gehaltes ist unzulässig.
5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 30 Werktage Jahresurlaub. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
6. Der Arbeitnehmer darf eine Nebenbeschäftigung, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt, nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers übernehmen.
7. [211]Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Nutzung des E-Mail-Systems dürfen ausschließlich für dienstliche Zwecke erfolgen. Eine private Nutzung durch den Arbeitnehmer ist nicht gestattet.
8. Jede Nebentätigkeit, sei sie ein Ehrenamt oder sei sie entgeltlich ausgeübt, ist dem Arbeitgeber vorher anzuzeigen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nebentätigkeit zu untersagen, wenn betriebliche Interessen beeinträchtigt werden können.
9. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen, Ergänzungen oder die Verlängerung dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung der Schriftformklausel. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Musterstadt, den ____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Arbeitsvertrag, befristet (einfach)

Zwischen der Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitgeber) und Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitnehmer) wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Der Arbeitnehmer wird vom 1. 1. 2008 bis zum 30. 6. 2008 als Fachverkäufer eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Arbeitsverhältnis wird befristet nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Sachgrund.
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen entspricht.
3. Während der Dauer der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ordentlich und außerordentlich gekündigt werden.
4. Das Gehalt beträgt monatlich 2.500,00 Euro (brutto). Die Abtretung oder Verpfändung des Gehaltes ist unzulässig.
5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 30 Werktage Jahresurlaub. Der Erholungsurlaub kann anteilig genommen werden, soweit der Arbeitnehmer mindestens einen Beschäftigungsmonat gearbeitet hat. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
6. Der Arbeitnehmer darf eine Nebenbeschäftigung, die das Arbeitsverhältnis |212|beeinträchtigt, nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers übernehmen.
7. Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Nutzung des E-Mail-Systems dürfen ausschließlich für dienstliche Zwecke erfolgen. Eine private Nutzung durch den Arbeitnehmer ist nicht gestattet.
8. Mit Rücksicht auf § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG versichert der Arbeitnehmer ausdrücklich, dass er zu keiner Zeit in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hat. Der Mitarbeiter ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe hierüber den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.
9. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen, Ergänzungen oder die Verlängerung dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung der Schriftformklausel. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Musterstadt, den ____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Arbeitsvertrag, geringfügig Beschäftigte

Zwischen der Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitgeber) und Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitnehmer) wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem 1. 1. 2008 als Teilzeitbeschäftigter für die Tätigkeit als Fachverkäufer angestellt.
2. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
3. Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 8 Stunden.
4. Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung von 380,00 Euro (brutto). Die Vergütung wird jeweils am letzten Werktag des Monats gezahlt. Die Zahlung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer wird innerhalb von zwei Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Konto einrichten und dies dem Arbeitgeber mitteilen.
5. |213| Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz von 24 Werktagen.
6. Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
7. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, auf seine Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 SGB VI zu verzichten. In diesem Fall muss er auf eigene Kosten die Rentenversicherungsbeiträge auf den vollen Beitragssatz aufstocken. Der Arbeitnehmer erklärt hiermit, dass er nicht auf die Versicherungsfreiheit verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung nicht aus eigenen Mitteln aufstocken möchte.
8. Der Arbeitgeber macht den Arbeitnehmer darauf aufmerksam, dass mehrere Beschäftigungen unter Umständen zusammengerechnet werden. Überschreitet das Gesamtgehalt die Grenze von 400 Euro, so werden die Arbeitsverhältnisse vollständig sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitnehmer erklärt, keine weiteren geringfügig entlohten Beschäftigungen auszuüben. Die Aufnahme einer weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung hat der Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

9. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen, Ergänzungen oder die Verlängerung dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung der Schriftformklausel. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Musterstadt, den ____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Aufhebungsvertrag (einfach)

Zwischen der Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitgeber) und Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitnehmer) wird folgende Vereinbarung getroffen:

1. Die Parteien heben hiermit einvernehmlich das zwischen ihnen bestehende Anstellungsverhältnis zum Ablauf des ____ auf. Das Arbeitsverhältnis wird bis zur Beendigung ordnungsgemäß abgewickelt.
2. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes und zum Ausgleich für den Verlust des sozialen Besitzstandes eine Abfindung |214| in Höhe von ____ Euro brutto. Der Anspruch auf die Abfindung ist mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung entstanden und vererbbar. Die Abfindung wird bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Zahlung fällig.
3. Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und mit dem Beendigungsdatum ein qualifiziertes Endzeugnis.
4. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III aus. Als Grund für die Beendigung werden betriebsbedingte Gründe angegeben.
5. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er über etwaige Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld belehrt ist und hierüber die Agentur für Arbeit verbindlich entscheidet, die zur Erteilung von Auskünften berufen und verpflichtet ist.
Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer nach § 37b SGB III verpflichtet, sich drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses/innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis von der Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
6. Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sämtliche Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind.

Musterstadt, den ____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Abwicklungsvertrag (einfach)

Zwischen der Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitgeber) und Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt (nachstehend: Arbeitnehmer) wird folgende Vereinbarung zur Abwicklung des bereits gekündigten Arbeitsverhältnisses geschlossen:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Anstellungsverhältnis aufgrund der Kündigung des Arbeitgebers vom ____ aus dringenden betrieblichen Gründen mit dem ____ sein Ende finden wird. Das Arbeitsverhältnis wird bis zur Beendigung ordnungsgemäß abgewickelt.
2. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes und zum Ausgleich für den Verlust des sozialen Besitzstandes eine Abfindung in Höhe von ____ Euro brutto. Der Anspruch auf die Abfindung ist mit Unterzeichnung |215| dieser Vereinbarung entstanden und vererbbar. Die Abfindung wird bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Zahlung fällig.
3. Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und mit dem Beendigungsdatum ein qualifiziertes Endzeugnis.
4. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III aus. Als Grund für die Beendigung werden betriebsbedingte Gründe angegeben.
5. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er über etwaige Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld belehrt ist und hierüber die Agentur für Arbeit verbindlich entscheidet, die zur Erteilung von Auskünften berufen und verpflichtet ist.
Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer nach § 37b SGB III verpflichtet, sich drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses/innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis von der Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
6. Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sämtliche Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind.

Musterstadt, den ____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Schreiben des Arbeitnehmers

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr Müller,
hiermit kündige ich das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum nächstmöglichen Kündigungstermin. Nach meiner Berechnung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des _____.
Ich darf Sie höflich bitten, mir ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und mit dem Beendigungsdatum eine Endzeugnis zu erteilen.
Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Karl Meyer

|216|Anforderung Nachweis der Arbeitsbedingungen

Sehr geehrter Herr Müller,
ich darf Sie höflich bitten, mir die wesentlichen Vertragsbedingungen, die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, mir gegenüber schriftlich zu bestätigen. Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Karl Meyer

Urlaubsantrag

Sehr geehrter Herr Müller,
hiermit beantrage ich 15 Werktage Erholungsurlaub in der Zeit vom 7. 7. 2007 bis zum Ablauf des 25. 7. 2007. Ich darf Sie höflich bitten, mir die Urlaubsgewährung schriftlich zu bestätigen.
Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Karl Meyer

Antrag auf Elternzeit

Sehr geehrter Herr Müller,
hiermit beantrage ich die Gewährung von Elternzeit bis zu dem Tage, an dem mein Kind 24 Monate alt wird. Über eine etwaige Verlängerung der Elternzeit werde ich Sie rechtzeitig informieren.

Der voraussichtliche Entbindungstag ist der _____. Die Mutterschutzfrist läuft ab am _____.
Ich beabsichtige, das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Elternzeit fortzusetzen.
Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Claudia Meyer

|217|Antrag auf Teilzeit

Sehr geehrter Herr Müller,
hiermit beantrage ich, meine Arbeitszeit von bisher 40 Stunden in der Woche auf 20 Stunden in der Woche zu reduzieren. Als konkrete Arbeitszeiten rege ich folgende Verteilung an: Montag bis Freitag jeweils 4 Stunden von 08:30 bis 12:30 Uhr.

Meinen Antrag stelle ich unter die Bedingung, dass es zu der von mir angeregten Arbeitszeitverteilung kommt.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Karl Meyer

Kündigungsschutzklage

Arbeitsgericht _____

Klage

des Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt (nachstehend: Kläger)

gegen

die Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt (nachstehend: Beklagter) Hiermit erhebe ich die Klage. Sollte die Güteverhandlung ergebnislos bleiben, werde ich beantragen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom _____, dem Kläger am _____ zugegangen, nicht zum _____ beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund von anderweitigen Beendigungstatbeständen endet, sondern zu unveränderten Bedingungen, auch über den

nächstmöglichen Kündigungsstermin hinaus, fortbesteht.

Begründung:

Der Kläger ist am ____ geboren. Er ist verheiratet und drei minderjährigen Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Er ist von dem Beklagten mit Arbeitsvertrag vom ____ zum ____ als ____ eingestellt worden. Das derzeitige monatliche Bruttoeinkommen beläuft sich auf ____ Euro, das jeweils zum Monatsende zur Auszahlung gelangt.

|218|Beweis:

1. Arbeitsvertrag vom ____, Anlage 1
2. Lohn- und Gehaltsabrechnung, Anlage 2

Der Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit, damit ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Ein Betriebsrat ist im Betrieb vorhanden.

Der Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom ____ ordentlich zum ____ gekündigt. Die Kündigung ist dem Kläger am ____ durch Boten zugestellt worden.

Beweis: Kündigung vom ____, Anlage 3

Die ordentlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, da sozial ungerechtfertigt. Es bestehen weder verhaltens-, personen- noch betriebsbedingte Gründe, welche die Kündigung rechtfertigen könnten. Rein vorsorglich wird die nichtordnungsgemäße Durchführung der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG gerügt. Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zur außerordentlichen und zur ordentlichen Kündigung wird bestritten.

Rechtsanwalt

Schreiben des Arbeitgebers

Nachweis nach dem Nachweisgesetz

Sehr geehrter Herr Meyer,

wir bestätigen Ihnen hiermit folgende wesentlichen Vertragsbedingungen:

1. Zwischen der Müller Lebensmittel GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Müller, Obstgarten 23, 40000 Musterstadt und Herrn Karl Meyer, Tiergartenstraße 17, 40000 Musterstadt besteht ein Arbeitsverhältnis.
2. Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet und besteht seit dem 1. 1. 2008.
3. Der Arbeitsort ist Musterstadt.
4. Sie sind eingestellt als Fachverkäufer und haben die nachfolgenden, mit Ihnen vereinbarten Tätigkeiten zu übernehmen: ____.
5. Sie erhalten für Ihre Tätigkeit ein monatliches Gehalt in Höhe von 2.500,00 Euro (brutto). Das Gehalt wird jeweils monatlich zum Monatsletzen überwiesen.
6. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 40 Stunden.

7. Sie erhalten 30 Werktage Erholungsurlaub.
8. Es gelten die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.
9. [219] Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen Anwendung: _____. Die Vereinbarungen können im Personalbüro, Zimmer 101, eingesehen werden.
10. Es gelten weiterhin folgende Vereinbarungen: _____.

Mit freundlichen Grüßen
Geschäftsführer

Abmahnung, verhaltensbedingte

Sehr geehrter Herr Meyer,
zu unserem Bedauern mussten wir feststellen, dass Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wiederholt verletzt haben.
Sie sind in den vergangenen drei Wochen insgesamt fünfmal zu spät am Arbeitsplatz erschienen. Sie erschienen am 13. 3. um 09:15 Uhr, am 15. 3. um 09:30 Uhr, am 16. 3. um 09:05 Uhr, am 20. 3. um 09:35 Uhr und am 30. 3. um 09:15 Uhr. Am 31. 3. erschienen Sie überhaupt nicht zur Arbeit.
Sie haben damit Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Entschuldigungsgründe haben Sie nicht vorgetragen. Wie Ihnen bekannt ist, beginnt Ihre tägliche Arbeitszeit pünktlich um 09:00 Uhr. Als Arbeitnehmer dürfen Sie nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben oder zu spät zur Arbeit erscheinen. Im Falle der Verhinderung oder einer Verspätung sind Sie verpflichtet, den Grund unverzüglich mitzuteilen.
Wir fordern Sie ausdrücklich auf, zukünftig pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß zu erfüllen.
Im Falle einer Wiederholung des gerügten Verhaltens behalten wir uns vor, ihr Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß, gegebenenfalls sogar außerordentlich und fristlos zu kündigen.
Eine Durchschrift dieser Abmahnung legen wir in Ihrer Personalakte ab.

Mit freundlichen Grüßen
Geschäftsführer

[220] Kündigung, ordentliche verhaltensbedingte

Sehr geehrter Herr Meyer,
leider sehen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Damit endet das Arbeitsverhältnis nach unserer Berechnung am ____.

Der Grund für die Kündigung ist, dass Sie am 30. 4. wiederholt und trotz vorheriger Abmahnung unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen sind. Der Betriebsrat ist gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie sich aus Anlass der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen (§ 37b SGB III). Kommen Sie Ihrer Verpflichtung nicht fristgerecht nach, kann die Agentur für Arbeit eine einwöchige Sperrzeit anordnen, in der Sie kein Arbeitslosengeld erhalten (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III).

Mit freundlichen Grüßen
Geschäftsführer

Kündigung, betriebsbedingt mit Abfindung

Sehr geehrter Herr Meyer,
leider sehen wir uns gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zu kündigen. Damit endet das Arbeitsverhältnis nach unserer Berechnung am ____.
Der Grund für die Kündigung ist, dass wir Ihre Betriebsabteilung schließen. Der Betriebsrat ist gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden. Für den Fall, dass Sie innerhalb der Drei-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage keine Klage erheben, bieten wir Ihnen eine Abfindungszahlung an. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Nach unserer Berechnung sind dies für Sie _____ Euro (brutto).
Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie sich aus Anlass der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen (§ 37b SGB III). Kommen Sie Ihrer Verpflichtung nicht fristgerecht nach, kann die Agentur für Arbeit eine einwöchige Sperrzeit anordnen, in der Sie kein Arbeitslosengeld erhalten (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III).

Mit freundlichen Grüßen
Geschäftsführer

|221|Kündigung, betriebsbedingte

Sehr geehrter Herr Meyer,
leider sehen wir uns gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zu kündigen. Damit endet das Arbeitsverhältnis nach unserer Berechnung am ____.
Der Grund für die Kündigung ist, dass wir Ihre Betriebsabteilung schließen. Der Betriebsrat ist gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie sich aus

Anlass der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen (§ 37b SGB III). Kommen Sie Ihrer Verpflichtung nicht fristgerecht nach, kann die Agentur für Arbeit eine einwöchige Sperrzeit anordnen, in der Sie kein Arbeitslosengeld erhalten (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III).

Mit freundlichen Grüßen
Geschäftsführer

Kündigung fristlos, außerordentlich hilfsweise ordentlich

Sehr geehrter Herr Meyer,
leider sehen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, zu kündigen.
Hilfsweise kündigen wir das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, nach unserer Berechnung zum ____.
Der Grund für die Kündigung ist, dass Sie am 16. 2. Ihren Vorgesetzten, Herrn Schmitz, beschimpft und beleidigt sowie tätlich angegriffen haben. Der Betriebsrat ist gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden. Wir untersagen Ihnen ab sofort das Betreten des Betriebsgeländes. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie sich aus Anlass der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen (§ 37b SGB III). Kommen Sie Ihrer Verpflichtung nicht fristgerecht nach, kann die Agentur für Arbeit eine einwöchige Sperrzeit anordnen, in der Sie kein Arbeitslosengeld erhalten (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III).

Hochachtungsvoll
Geschäftsführer

|222| **Register**

Abfindung 82, 165, 183, 188–190, 199
– Versteuerung 189
Abmahnung 77, 97, 101 f., 125, 131, 177 f., 191–195
Abwerbung 27 f., 40
Abwicklungsvertrag 163, 199
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 13, 98, 167
Altersversorgung/Altersvorsorge 40, 82, 157, 198
Änderungskündigung 143 f.
Anweisungen des Chefs 38 f., 55, 142 f.
Arbeit auf Abruf 49
Arbeitgeberhaftung 113 f.
Arbeitsausfall 62 f., 80 f.
Arbeitslosengeld 45, 81–83, 165 f., 181, 197–199
Arbeitsmängel 108 f.
Arbeitsort 91
Arbeitspapiere 198, 206 f.
Arbeitsschutz 92–94
Arbeitssicherheit 92–94
Arbeitsüberwachung 95 f.
Arbeitsunfähigkeit 130–137, 141
– Bescheinigung 127, 131–133
Arbeitsunfall 111–113
Arbeitsvertrag 29–33, 146 f.
– Form 29 f.
– Inhalt 30, 33
– Unwirksamkeit 31 f.
Arbeitsvertrag, befristet 40–45, 82
Arbeitszeit 73–75, 79
Arbeitszeugnis 198–207
– Form 200 f.
– Inhalt 201–203
– Selbsterstellung 204 f.
– Zeugnissprache 203 f.
Aufhebungsvertrag 163, 196–199
– Anfechtung 198 f.
Auflösungsurteil 189
Aufstockungsoption 51
Aufwendungsersatz 40, 71 f.
Ausgleichsklausel 207
Ausgleichsquittung 163, 207 f.
Auslagen 71 f.
Ausschlussfristen 66, 146 f.

Automatische Beendigung 41, 208
Befristung 40–45
Behinderte/Behinderung 152 f.
Berufsgenossenschaft 111, 137–140
Berufskrankheit 137–141
Berufsunfähigkeit 140 f.
Beschäftigungspflicht 40
Betriebliche Übung 36 f.
Betriebsinhaber, neuer 144 f.
Betriebsrat 35 f., 45, 120–123
– Anhörung bei Kündigung 121 f., 196
– Aufgaben 120
– Vermittlerfunktion 122 f.
Betriebsübergang 144 f.
Betriebsvereinbarungen 35 f., 75–79, 92, 132, 146
Bewerbungsunterlagen 24 f.
Bildungsurlaub 128 f.
Bruttolohn 61
Datenschutz 96
[223]Dienstwagen 114–116, 198
Dienstwohnung 116 f.
Digitale Medien und persönliche Daten 21 f., 102
Drei-Wochen-Frist 43 f., 122, 165, 174, 182 f.
Elternzeit 155
Entfristungsklage 43 f.
Fahrlässigkeit 105–108, 112, 134
Fortbildung 64, 118 f., 128
Fortsetzungserkrankung 135 f.
Freistellung 154, 169, 197, 199
– für Bewerbungsgespräche 25
Freizeitausgleich 78
Gegenseitige Rücksichtnahme 25
Gehaltsabrechnung 61
Gehaltsansprüche 66
Geldwerter Vorteil 115 f.
Gewerkschaften 34 f., 184
Gewohnheitsrecht 36 f.
Gezillmerte Verträge 70
Gleichbehandlung 13–15, 31, 40, 37 f., 79
Gleitzeit 75
Gratifikationen 68 f.
Grundrechte 39
Haftplichtversicherung 107 f.
Haftung 104 f.

Haftungsumfang 105–107
Headhunter 27 f.
Informationsquellen für Arbeitgeber 20–23
Innerbetriebliche Ausschreibung 15
Insolvenz 155–157
Insolvenzgeld 156 f.
Internetnutzung 96, 99–104
Job-Sharing 49
Karenzzeit 148–150
Kleinbetriebe 173
Konkurrenz 40, 125, 148–151, 169
Krankengeld 136 f., 140
Krankheit 130–141
– im Urlaub 127 f.
– mehrfache Erkrankung 135 f.
Krankmeldung 128, 130–132
Kündigung 121 f., 161 f., 194 f.
– außerordentliche 44, 150, 171 f.
– betriebsbedingte 145, 178–180, 189
– eigene 180 f.
– fristlose 121, 171 f., 181
– insolvenzbedingte 156
– ordentliche 150, 170, 172–180
– personenbedingte 175 f.
– verhaltensbedingte 177 f.
– vor Stellenantritt 25 f., 180
– Widerspruch 121
Kündigungsfrist 166–171
– des Arbeitgebers 117, 143, 180, 196
– des Arbeitnehmers 27 f., 181, 196
Kündigungsgründe 172–180
Kündigungsschreiben 162–166, 173
Kündigungsschutz 28, 52–54, 82, 152, 154 f., 173, 207
Kündigungsschutzgesetz 28, 52, 161, 173–175
Kündigungsschutzklage 121 f., 165, 167 f., 182–187, 196
Kurzarbeit 80 f.
Kurze Beschäftigungsdauer 173
Leiharbeit 55–57
Lohn 59–71
– ohne Arbeit 62 f.
Lohn-/Gehaltsanspruch 33, 56, 66 f., 92, 94, 144, 146, 156 f., 198, 207
Lohnart 59 f.
Lohnfortzahlung 84, 131, 133–137
Lohnhöhe 61 f.

Lohnklauseln 63–65
Lohnkürzung 65 f.
Lohnpfändung 67 f.
Lohnverspätung 66
Lohnverzicht 67 f.
Mankoabrede 108 f.
Massenentlassung 169 f.
Meldepflicht bei der Arbeitsagentur 165 f.
|224|Mini-Job 48–51, 74
Mobbing 97 f.
Mutterschutz 54, 126, 153 f.
Nachweisgesetz 30
Nebenjob 52
Niedriglohn 61 f.
Offenbarungspflicht 19 f.
Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) 157
Persönlichkeitsschutz 18, 94 f.
Pfändungsfreigrenze 67 f., 108
Pflichten, grundsätzliche 39 f.
Prämien 69
Probezeit 52–54
Provisionen 69
Rechte, grundsätzliche 39 f.
Regelarbeitszeit 74
Resturlaub 126 f.
Rückzahlungsklausel 63 f., 118 f.
Rückzahlungspflicht 60, 69
Ruhepausen 74 f.
Schadensersatzanspruch 104
– des Arbeitgebers 26 f., 52, 102, 108, 110, 125, 131, 148 f.
– des Arbeitnehmers 14, 25, 31, 48, 51, 71, 81, 97, 99, 113
Schutzpflichten 39, 62, 93 f., 113
Schwerbehinderte/Schwerbehinderung 16, 18, 85, 153, 179
Sexuelle Belästigung 95, 98 f.
Sicherheitsüberprüfung 22
Sonderzahlung 50 f., 59, 63 f.
Sonn- und Feiertage 83 f.
Sozialauswahl 156, 179 f., 196
Sozialplan 83, 188, 190
Sozialversicherung 39 f., 49–51, 61, 197
Sperrfrist/-zeit für Arbeitslosengeld 45, 98, 165 f., 181, 197, 199
Stellenausschreibung 13–16
Tantiemen 69
Tariflohn 34, 62, 65

Tarifvertrag 34–36, 92, 132, 142, 146 f., 188
– Arbeitszeit 74–76, 78 f.
– Lohnbestimmungen 60
Teilzeitarbeit 15, 45–48
Telearbeit 54 f.
Telefonnutzung 99 f., 102, 104
Testverfahren 22 f.
Transfergesellschaft 82 f.
Überstunden 76–79
Überstundenbezahlung 77–79, 134
Unfallversicherung 61, 81, 111–113, 137 f.
Urlaub 85–88, 124–129
– Krankheitsfall 127 f.
– Pflichten 125 f.
Urlaubsabgeltung 87
Urlaubsanspruch 20, 33, 40, 85–88, 126–128, 207
Urlaubsantrag 124 f.
Urlaubsgeld 46, 67 f., 86 f., 127
Veränderungen 142–144
Verletztengeld 139
Vermögenswirksame Leistungen 69 f.
Verschwiegenheitspflicht 147 f.
Versetzung 91 f.
Vertragsstrafen 109–111
Vertrauensarbeitszeit 76
Vollzeitarbeit, Recht auf 48
Vorheriger Arbeitgeber 21
Vorstellungsgespräch 17–23
Wegeunfall 112 f.
Weihnachtsgeld/-gratifikation 37, 46, 51, 63–65, 67 f., 134, 155, 157
Weisungsrecht 38 f., 92, 95, 142
Werkmietwohnung 116 f.
Wettbewerbsverbot 40, 110, 148–151
Wiedereingliederungsmanagement 176
Winterausfallgeld 71
Zeitbefristung 43 f.
Zusatzvergütungen 68–71
Zweckbefristung 43 f.
Zwischenzeugnis 98, 202, 205 f.