



Das Arbeitsrecht ABC

| Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Das Arbeitsrecht ist eine hoch komplexe und schwierige Rechtsmaterie. Es ist durchdrungen von Fachbegriffen, die mit Beginn des vorliegenden Heftes in einer Artikelserie kurz und für den juristischen Laien verständlich erläutert werden sollen. Wir beginnen die Fortsetzungsreihe „Arbeitsrecht ABC“ mit den wichtigsten Begriffen mit dem Anfangsbuchstaben A.

Die Auflistung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit; sie ersetzt auch nicht die Einholung von qualifiziertem Rechtsrat im Einzelfall. Soweit im Folgenden der Be-

griff „Arbeitnehmer“ verwandt wird, gilt dieser sowohl für männliche wie auch weibliche Arbeitnehmer. Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird geschlechtsneutral zur besseren Lesbarkeit verwendet.

| Abfindung

Einer der am weitest verbreiteten Irrtümer ist, dass bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses immer ein Anspruch auf eine Abfindung besteht (Arbeitnehmersicht) bzw. immer eine Verpflichtung zur Zahlung einer solchen besteht (Arbeitgebersicht). Dies ist falsch! Wird ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers wirksam beendet, dann endet es nach Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist. Ist demgegenüber die Kündigung unwirksam, dann wird das Arbeitsverhältnis unverändert fortgesetzt. Nur in drei Ausnahmefällen kann ein Anspruch auf eine Abfindung entstehen:

1.) Wenn ein Arbeitgeber mit dem in seinem Betrieb gewählten Betriebsrat einen Sozialplan vereinbart, der die Zahlung von Abfindungen vorsieht.

2.) Wenn das Arbeitsgericht zwar die Unwirksamkeit der Kündigung und damit den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses feststellt, den Parteien aber ein weiteres Miteinander wegen eingetretener tiefgreifender Zerrüttung nicht zugemutet werden kann; §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz. Das Arbeitsgericht löst das Arbeitsverhältnis durch Urteil auf Antrag des Arbeitnehmers oder auch des Arbeitgebers auf und bestimmt gleichzeitig die Abfindungshöhe.

3.) Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen die Zahlung einer Abfindung an, so kann der Arbeitnehmer diese Abfindung dann verlangen, wenn er keine Kündigungsschutzklage erhebt, § 1a Kündigungsschutzgesetz.

In aller Regel werden Kündigungs-schutzprozesse durch sogenannte „Vergleiche“ beendet, die u. a. auch die Zahlung einer Abfindung vorsehen. Die Höhe dieser Abfindung ist Verhandlungssache und hängt vom möglichen Ausgang eines Klageverfahrens ab. Üblicherweise wird bei der Ermittlung einer Abfindung die Rechenformel „1/2 Bruttomonatsentgelt je vollendetes Beschäftigungsjahr“ zugrunde gelegt. Je nach Rechtsposition (und Verhandlungsgeschick) kann davon nach oben wie auch nach unten abgewichen werden.

Abfindungen sind seit dem 1. Januar 2006 nicht mehr steuerfrei. Sie unterliegen allerdings nicht der Sozialversicherungspflicht.

[der autor]



Rolf Krügermeyer-Kalthoff, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Mitgeschäftsführer der Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Niederlassung Köln.

Rolf Krügermeyer-Kalthoff
Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Rösrather Straße 568
51107 Köln
Tel.: 02 21/88 04 06-0
E-Mail: eisenbeis-koeln@etl.de
www.eisenbeis-rechtsanwaelte.de

| Abmahnung

Nimmt der Arbeitgeber regelmäßig vom Arbeitnehmer begangene Verstöße gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen hin, kann dies zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages führen. Wer das verhindern will, muss klar stellen, dass er ein solches Verhalten nicht duldet; er muss rügen.

Bsp.: Wenn die tägliche Arbeitszeit um 08:00 Uhr beginnt und der Arbeitnehmer regelmäßig erst um 08:15 Uhr erscheint, ohne dass dies vom Arbeitgeber gerügt (abgemahnt) wird, kann sich eine Änderung der vertraglichen Abrede „Beginn der täglichen Arbeitszeit“ ergeben.

Wer Vertragsverstöße des Arbeitnehmers zum Anlass nehmen will, den Arbeitsvertrag einseitig zu lösen (kündigen), muss dem Arbeitnehmer zuvor die Folgen seines pflichtwidrigen Verhaltens vor Augen führen und deutlich machen, dass der Arbeitsvertrag im Wiederholungsfall beendet wird; er muss den Arbeitnehmer warnen. Für die Wirksamkeit einer Abmahnung ist es nicht zwingend, dass dieselbe schriftlich erteilt wird. Aus Beweisgründen empfiehlt sich die Schriftlichkeit allerdings in jedem Falle. Die Abmahnung selbst muss dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Sie ist grundsätzlich Voraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen. Dabei ist eine bestimmte Mindestanzahl von Abmahnungen allerdings nicht erforderlich; es entscheidet der Einzelfall unter Berücksichtigung der Schwere der Pflichtverletzungen.

Die Abmahnung wird in die Personalakte des Arbeitnehmers genommen. Wie lange sie dort verbleiben kann, hängt erneut vom Einzelfall ab. In der Rechtsprechung geht man davon aus, dass eine Abmahnung dann aus der Personalakte zu entfernen ist, wenn der Arbeitnehmer nach ihrer Erteilung etwa zwei bis drei Jahre beandstandsfrei gearbeitet hat.

Bsp.: Text einer Abmahnung

„Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

am _____ (Datum) ist es zu einem Vertragsverstoß gekommen, den wir nicht hinnehmen können. Es hat sich folgendes ereignet (es folgt die genaue Schilderung des Fehlverhaltens).

Nach dem Arbeitsvertrag wären Sie verpflichtet gewesen, (es folgt die Schilderung des vertragsgemäßen Verhaltens).

Wegen dieses Verhaltens mahnen wir Sie ab und weisen darauf hin, dass wir Sie bei einem erneuten Pflichtenverstoß versetzen werden/eine Änderungskündigung aussprechen werden/das Beschäftigungsverhältnis – auch fristlos – kündigen werden.

Diese Abmahnung findet Eingang in Ihre Personalakte.

Mit freundlichen Grüßen

_____“

| Änderungskündigung

Soll das Arbeitsverhältnis nicht insgesamt beendet werden, sondern nur in seiner inhaltlichen Ausgestaltung ange-

passt werden, muss eine sogenannte Änderungskündigung ausgesprochen werden. Für diese gilt die Schriftform des § 623 Bürgerliches Gesetzbuch ebenso wie die Einhaltung der Kündigungsfrist. Rechtstechnisch setzt sich die Änderungskündigung aus zwei Elementen zusammen:

Zunächst wird das bestehende Arbeitsverhältnis (unter Beachtung der maßgeblichen Kündigungsfrist) gekündigt. Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer angeboten, nach Ablauf der Kündigungsfrist zu geänderten Bedingungen weiterzuarbeiten. Es ist zu beachten, dass es eine Änderungskündigung ausschließlich zu dem Zweck, das Gehalt zu reduzieren, unwirksam ist. Die Änderung muss sich immer auf die Umstände der Arbeitsleistung beziehen (z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Tätigkeit usw.).

Der Arbeitnehmer hat dann folgende Reaktionsmöglichkeiten:

a) Er kann das Angebot des Arbeitgebers, zu veränderten Arbeitsbedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist weiterzuarbeiten, vorbehaltlos annehmen. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis dann zu den geänderten Bedingungen fortgeführt.

b) Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot vorbehaltlos ablehnen. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis dann aufgrund des Beendigungstatbestandes zum vorgesehenen Termin. Allerdings kann der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigungsschutzklage erheben.

c) Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot allerdings auch unter dem Vorbehalt annehmen, die soziale Wirksamkeit der Änderung gerichtlich überprüfen zu lassen. Er muss in diesem Falle eine Änderungskündigungsschutzklage erheben. Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Änderungskündigung sozial unwirksam ist (es liegt kein Änderungskündigungsgrund vor), wird das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortgesetzt. Hält das Arbeitsgericht demgegenüber die Änderung für sozial gerechtfertigt, wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortgeführt. Der Vorteil für den Arbeitnehmer besteht in diesem Fall darin, dass er das Arbeitsverhältnis als solches auf jeden Fall behält.



| Arbeitgeber

Arbeitgeber ist, wer die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers kraft Arbeitsvertrages fordern kann und dessen Arbeitsentgelt schuldet. Arbeitgeber ist, wer aufgrund ihm zustehenden Direktions- bzw. Weisungsrechtes befugt ist, die konkrete Leistungspflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich Art, Ort und Zeit näher vorzugeben. Es ist dabei völlig unerheblich, in welcher Rechtsform der Arbeitgeber tätig ist. So ist auch eine natürliche Person, die z. B. eine Haushaltshilfe (Putzfrau) beschäftigt, Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne.

| Arbeitnehmer/ Freier Mitarbeiter

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremd bestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Dabei ist die privatrechtliche Wirksamkeit des Arbeitsvertrages nicht Voraussetzung für die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft: Auch der Arbeitende, der aufgrund eines rechtsunwirksamen Arbeitsvertrages tätig wird, ist Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechtes. Freier Mitarbeiter ist demgegenüber derjenige, der eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit für ein fremdes Unternehmen auf dienst- oder werkvertraglicher Grundlage ausübt. Die selbstständige (unternehmerische) Tätigkeit ist demzufolge Hauptunterscheidungsmerkmal zum Arbeitnehmer, der seine Dienstleistung im Rahmen einer vom Dritten (Arbeitgeber) bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Ein freier Mitarbeiter ist nicht weisungsgebunden; er kann im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und z. B. seine Arbeitszeit oder den Arbeitsort selbst bestimmen. Ob freie Mitarbeit oder aber ein Arbeitsverhältnis vorliegt, richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalles. Entscheidend ist nicht, wie die Vertragsparteien ihre Beziehung bezeichnen haben; entscheidend ist immer die praktische Umsetzung und Durchführung. Wesentlich für die Annahme einer freien Mitarbeit ist das wirtschaftliche (unternehmerische) Risiko. Dies kennzeichnet sich beispielsweise dadurch, dass eine Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfalle oder während des Urlaubs nicht stattfindet. Der freie Mitarbeiter hat für seine soziale Absicherung selbst zu sorgen.

| Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz nur dann, wenn die ärztlicherseits festgestellte und attestierte Erkrankung auch zur Arbeitsunfähigkeit führt. Der Begriff der medizinischen Krankheit ist demzufolge nicht deckungsgleich mit dem juristischen Begriff der Arbeitsunfähigkeit.

Bsp.: Der Bruch des kleinen Fingers der linken Hand kann bei einem angestellten Dentaltechniker die Arbeitsleistung unmöglich machen, weil er manuell arbeitet. Hier führt die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit. Bei z. B. einem Schadensachbearbeiter in einer Versicherung, der kaum manuelle Tätigkeiten ausführt, liegt demgegenüber eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit nicht zwingend vor.

Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) vor, dann hat er das getan, wozu er verpflichtet ist, um den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zu behalten. Der Arbeitgeber muss dann seinerseits durch entsprechende Tatsachen und Indizien den hohen Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeit erschüttern, um den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle verweigern zu können.

Bsp.: Der Arbeitgeber fordert den Arbeitnehmer am Donnerstag aus dringenden betrieblichen Gründen auf, am Freitag zwei Stunden länger zu arbeiten. Der Arbeitnehmer sieht das nicht ein; er legt für Freitag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor.

Erfahrungsgemäß sind Klagen von Arbeitnehmern auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfalle trotz entsprechender Verdachtsmomente nahezu immer erfolgreich, da der Arbeitnehmer im Prozessfalle den die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellenden Arzt als Zeugen dafür benennen wird, dass tatsächlich eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung vorgelegen hat. Und dass der Arzt seine frühere Diagnose nicht in Zweifel zieht, dürfte selbstverständlich sein.

Tipp: Bei begründeten Anlässen sollte der Arbeitgeber einen Antrag bei der zuständigen Krankenkasse stellen, den „erkrankten“ Arbeitnehmer dem Medizinischen Dienst vorzuführen.

| Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist die Rechtsgrundlage, auf der das Arbeitsverhältnis beruht. Der Arbeitsvertrag muss nicht notwendigerweise schriftlich abgeschlossen werden; ein Arbeitsverhältnis kann auch z. B. mündlich oder sogar durch konkludentes Handeln entstehen.

Empfehlenswert ist aber auf jeden Fall die schriftliche Fixierung der wesentlichsten Vertragsbedingungen, z. B. Tätigkeit, Kündigungsfrist, Vergütung, Urlaub. Nach dem seit 1994 geltenden sogenannten Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine solche Arbeitsvertragsurkunde zu übergeben. Das Unterlassen zieht zwar keine unmittelbare „Strafe“ nach sich, führt aber im Streitfalle vor Gericht zu Beweisschwierigkeiten, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Verwendet ein Arbeitgeber Arbeitsvertragsformulare oder -muster, werden diese als sogenannte Allgemeine Geschäftsbedingungen angesehen und müssen den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 305 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) entsprechen.

| Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Beginn und Ende der Arbeitszeit werden nach dem Arbeitszeitgesetz nicht näher definiert; ihre Bestimmung obliegt der Regelung durch den Arbeitsvertrag oder der betrieblichen Übung.

Bsp.: In einigen Bereichen, z. B. Krankenhaus, kann das Umziehen (Anlegen von Arbeits- oder Sicherheitskleidung) bereits zur (vergütungspflichtigen) Arbeitszeit gehören.

Die Arbeitszeit beginnt aber spätestens mit der Aufnahme der Tätigkeit und umfasst jedenfalls die Zeit, in der tatsächlich gearbeitet wird, wie auch die, in der sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber uneingeschränkt zur Verfügung hält und arbeitsbereit ist (sogenannte Arbeitsbereitschaft). Wegezeiten, also die Strecke des Arbeitnehmers von seiner Wohnung zum Arbeitsplatz, werden nicht als Arbeitszeit gerechnet, da sie in die Privatsphäre des Arbeitnehmers fallen.

Das öffentliche Arbeitszeitrecht ist Teil des Arbeitsschutzes. Es gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, also Angestellte,

Arbeiter und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden grundsätzlich nicht überschritten werden. Werktage sind alle die Tage, die nicht Sonntage oder Feiertage sind. Der Gesetzgeber geht also von einer Sechstageswoche und einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden aus. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss einem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zugestanden werden. Ruhezeit bedeutet arbeitsfreie Zeit, in der der Arbeitnehmer zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden darf.

Das Arbeitszeitgesetz bestimmt darüber hinaus, dass dem Arbeitnehmer auch im



Voraus feststehende Ruhepausen einzuräumen sind. Damit wird der Schutz des Arbeitnehmers vor körperlicher und geistiger Überforderung bezweckt. Wesensmerkmal einer Ruhepause ist, dass der Arbeitnehmer frei entscheiden darf, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und bis zu neun Stunden ist die Arbeit durch eine im Voraus feststehende Ruhepause von mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt – spätestens nach sechs Stunden – durch eine solche von 45 Minuten zu unterbrechen. Die Ru-

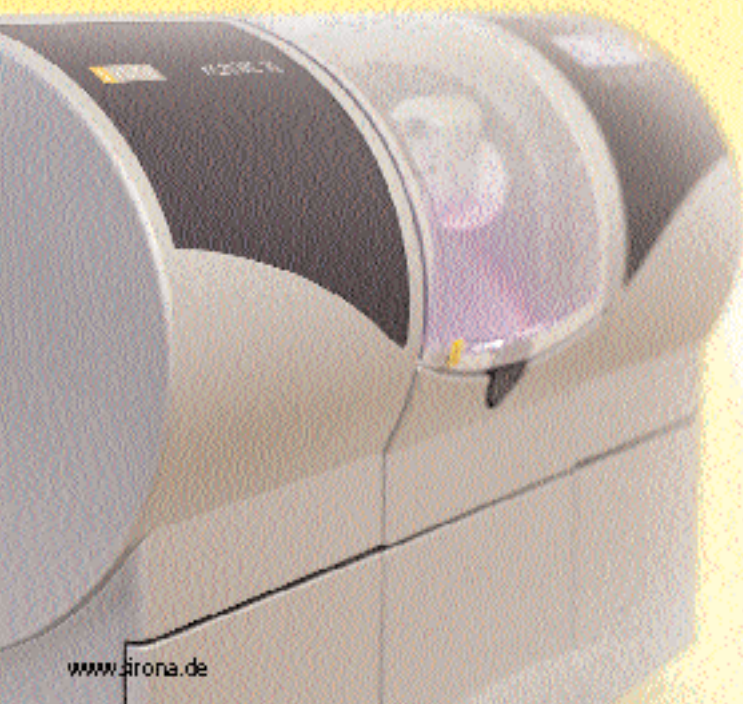
hepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens fünfzehn Minuten aufgeteilt werden. Der Arbeitgeber muss organisatorisch sicherstellen, dass Beginn und Ende der Ruhepause im Voraus feststehen, der Arbeitnehmer also weiß, zu welcher Zeit oder welchen Zeiten er seine Arbeit einstellen und die Ruhepausen nehmen kann und muss.

| Aufhebungsvertrag

Genau so, wie ein Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet werden kann, kann es auch einvernehmlich wieder beendet werden. Arbeit-

ANZEIGE

CO₂/CAM SYSTEME | INSTRUMENTE | HYGIENESYSTEME | BEHANDLUNGSEINHEITEN | BILDGEBENDE SYSTEME



DAS NEUE inLab MC XL IST DA

Schneller, größer ...

geber und Arbeitnehmer können mittels eines Aufhebungsvertrages regeln, wann das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis enden soll. Üblicherweise werden ergänzend auch weitere Punkte, die zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nötig sind, mit geregelt. Der Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, § 623 Bürgerliches Gesetzbuch, anderenfalls ist er unwirksam. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in der inhaltlichen Ausgestaltung eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich frei. Für den Arbeitnehmer bedeutet der Abschluss eines Aufhebungsvertrages allerdings nicht nur den Verlust des Arbeitsplatzes; im Falle einer sich anschließenden Arbeitslosigkeit ist die Verhängung einer Sperrzeit durch die Agentur für Arbeit zu erwarten. Für den Arbeitgeber ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrages deshalb empfehlenswert, weil er auf diese Weise verhindern kann, in einen Kündigungsschutzprozess hineingezogen zu werden.

Zu empfehlen ist, dass mit dem Aufhebungsvertrag nach Möglichkeit alle Punkte geregelt werden, die zwischen den Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch regelungsbedürftig sind.

Bsp.: Einfacher Aufhebungsvertrag

„Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wird der nachfolgende Aufhebungsvertrag geschlossen:

- 01.) Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist mit Ablauf des _____ sein Ende findet.
- 02.) Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erfüllen die Vertragsparteien ihre wechselseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis.
- 03.) Wegen Aufgabe eines sozialen Besitzstandes und für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz in Höhe von € _____ brutto.
- 04.) Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer

ein qualifiziertes und wohlwollendes Zeugnis, welches sich auf Führung und Leistung erstreckt und welches den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen nicht hindert. 05.) Damit sind sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, soweit vorliegend nicht anders geregelt, erledigt und ausgeglichen.

Ort, Datum und Unterschriften“

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der oben nur beispielhaft skizziert worden ist, bedarf im Einzelfall wegen der mit ihm für beide Seiten einhergehenden erheblichen Rechtsfolgen einer qualifizierten rechtlichen Begleitung. |

Lesen Sie in den nächsten Ausgaben der ZWL weitere wichtige Begriffe aus dem Arbeitsrecht. Sollten Sie Fragen oder den Wunsch nach Erläuterung weiterer Fachbegriffe haben, können Sie diese gerne schriftlich an die Redaktion der ZWL richten. Kontakt per E-Mail: c.schmidt@oemus-media.de und per Fax: 03 41/4 84 74-290.

ANZEIGE

DAS BEWÄHRTE inLab BLEIBT
... günstiger.

Das inLab-System ist jetzt noch vielseitiger und lässt sich damit noch besser in Ihr Laborkonzept einpassen. Mit dem neuen Top-Modell inLab MCXL, bei dem besonders größere Labore von einem deutlich größeren Schleifvolumen, erhöhter Schnelligkeit und längerer Lebensdauer profitieren. Oder mit dem erprobten inLab. Dem preisgünstigen Einstieg in die Welt der Keramikrestauration. Es gilt immer: Es wird ein guter Tag. Mit Sirona.

