

Übersicht über das deutsche Arbeitsrecht

Stand: April 2012

Immer wieder überraschend für manchen ausländischen Geschäftsführer und Unternehmer herrscht in Deutschland in der Regel Friedenspflicht während der Laufzeit eines Tarifvertrages, können Arbeitnehmer ihre Weiterbeschäftigung auch nach einer Kündigung durchsetzen, haben aber bei wirksamer Kündigung keinen Anspruch auf eine Abfindung.

Grund genug, Ihnen einen Abriß des deutschen Arbeitsrechts zur Verfügung zu stellen, der einer ersten Orientierung dienen soll. Die Gliederung folgt der Häufigkeit der in der Praxis auftretenden Fragen.

I. Kündigung

- 1 Die außerordentliche Kündigung
 - 1.1 Der wichtige Grund
 - 1.2 Reaktionszeit
 - 1.3 Formalien der außerordentlichen Kündigung
 - 1.3.1 Anhörung des Betriebsrates
 - 1.3.2 Schriftform der Kündigung
 - 1.3.3 Begründung der Kündigung
 - 1.3.4 Übergabe des Kündigungsschreibens
 - 1.4 Folgen des Kündigungsausspruchs
- 2 Ordentliche Kündigung
 - 2.1 Das Kündigungsschutzgesetz
 - 2.1.1 Anwendungsbereich
 - 2.1.2 Personenbedingte oder verhaltensbedingte Kündigung
 - 2.1.3 Betriebsbedingte Kündigung
 - 2.1.3.1 Dringende betriebliche Erfordernisse
 - 2.1.3.2 Sozialauswahl
 - 2.2 Andere Kündigungsverbote
 - 2.2.1 Schwangerschaft
 - 2.2.2 Behinderungen
 - 2.2.3 Betriebsratsmitglieder
 - 2.3 Die Kündigungsfrist, § 622 BGB
 - 2.3.1 Fristlänge
 - 2.3.2 Verhältnisse während der Kündigungsfrist
 - 2.3.3 Formvorschriften und Formalitäten der ordentlichen Kündigung
- 3 Kündigungsschutzklage
 - 3.1 Arbeitsgerichtliches Verfahren
 - 3.2 Entschädigung oder Wiedereinstellung
 - 3.3 Die Abfindung für den Verzicht auf Kündigungsschutzklage

II. Der Arbeitsvertrag

- 1 Formvorschriften
- 2 Vertragsdauer
- 3 Gehalt
- 4 Arbeitszeit
- 5 Erholungsurlaub und Feiertage
- 6 Treue- und Fürsorgepflicht
- 7 Einstellung von Behinderten
- 8 Sozialversicherung
- 9 Lohnsteuer
- 10 Arbeitsschutz

III. Mitbestimmung und Tarifverträge

- 1 Tarifvertrag
- 2 Der Einfluß des Tarifvertrages auf den individuellen Arbeitsvertrag
- 3 Der Betriebsrat
 - 3.1 Wahl
 - 3.2 Informations- und Anhörungsrecht
 - 3.3 Mitbestimmung
 - 3.4 Mitwirkung bei Kündigung
 - 3.5 Mitwirkung in wirtschaftlichen Krisen

IV. Die Situation des Arbeitslosen

- 1 Arbeitslosengeld I
 - 1.1 Das Prinzip
 - 1.2 Die Verpflichtungen des Arbeitnehmers und Arbeitslosen
 - 1.3 Anzurechnende Zahlungen und Ansprüche
- 2 Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe nach Hartz IV
 - 2.1 Reformziel
 - 2.2 Grundzüge

Einführung

Während ein großer Teil des deutschen Arbeitsrechtes Richterrecht ist oder sich aus Tarifverträgen ergibt, ist der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer durch Gesetz streng geregelt.

Die letzten Reformen des deutschen Arbeitsrechts gehen auf die Regierung Schröder zurück: die „Agenda 2010“ wurde ab dem Jahr 2003 sukzessive in Kraft gesetzt und mit dem sogenannten "Hartz IV-Gesetz" mit Beginn des Jahres 2005 vorläufig beendet. Diese Reform folgt im wesentlichen den Vorschlägen einer Kommission, die unter dem ehemaligen Personalvorstand des VW-Konzerns Peter Hartz 2002 von der Regierung eingesetzt wurde mit der Aufgabe, Vorschläge für die Reorganisation der Bundesanstalt für Arbeit und zur Erleichterung des Arbeitsmarktes zu erarbeiten.

Daran schloß sich zuletzt unter der ersten Regierung Merkel die durch Bundesarbeitsminister Muntefering initiierte Heraufsetzung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre an.

I. Kündigung

Wie in Frankreich unterscheidet auch das deutsche Recht zwischen der außerordentlichen und der ordentlichen Kündigung. Der ordentlichen Kündigung folgt eine Kündigungsfrist, die sich von zwei Wochen bis zu sieben Monaten hinziehen kann, wohingegen die außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung ausgesprochen wird.

1 Die außerordentliche Kündigung

Anwendbar auf alle Arbeitsverträge sieht § 626 BGB in seinem ersten Absatz vor, daß jede der Parteien, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen können, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, d.h. wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf des vereinbarten Beendigungstermins nicht zugemutet werden kann.

1.1 Der wichtige Grund

Der wichtige Grund für den Ausspruch einer solchen fristlosen Kündigung ist im Gesetz definiert. Es muß der kündigenden Partei unzumutbar sein, das Vertragsverhältnis bis zu seinem möglichen ordentlichen Ende fortzusetzen. Dies setzt voraus, daß der Arbeitsvertrag in besonders schwerwiegender Weise verletzt worden ist und daß es seitens des Arbeitgebers keine andere Möglichkeit gibt, auf die entstandenen Probleme zu reagieren. Die außerordentliche Kündigung soll das letzte Mittel, die "ultima ratio" für den Arbeitgeber sein.

Beispiele:

Eine außerordentliche Kündigung ist möglich, wenn ein LKW-Fahrer oder ein Busfahrer im alkoholisierten Zustand fährt. Sie ist möglich im Falle schwerwiegender Beleidigung eines Vorgesetzten, wenn der Arbeitnehmer in Untersuchungs- oder Zwangshaft genommen wird, bei körperlichen Übergriffen auf Kollegen, im Falle von Mißbrauch von Vertretungsmacht, bei schwerwiegenden Weigerungen eine übertragene Aufgabe zu erfüllen, bei der Verletzung von Firmengeheimnissen,...

1.2 Reaktionszeit

Die Kündigung darf nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen ausgesprochen werden. Ist diese Frist abgelaufen, ist das außerordentliche Kündigungsrecht verloren.

Für den Arbeitgeber beginnt diese Frist an dem Tag, an dem der Arbeitgeber selber bzw. das vertretungsberechtigte Organ der Gesellschaft von den Fakten und der Arbeitsvertragsverletzung des Arbeitnehmers Kenntnis erlangt. Das vertretungsberechtigte Organ der Gesellschaft kann dabei entweder der Geschäftsführer, Vorstand, Vorstandsvorsitzende oder der für die Personalangelegenheiten bevollmächtigte leitende Angestellte sein.

Diese Zweiwochenfrist endet genau an dem Tag der zweiten Woche, an dem der Arbeitgeber informiert wurde. z.B.: Der Geschäftsführer wird am Dienstag den 7. Juni vormittags davon informiert, daß am vorangegangenen Abend ein Arbeitnehmer unter Alkoholeinfluß einen Kollegen mehrfach geschlagen hat. Die Frist zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung endet damit am Dienstag den 21. Juni.

Alle Formalitäten und Voraussetzungen für den Ausspruch der Kündigung müssen innerhalb dieser Frist erledigt sein.

1.3 Formalien der außerordentlichen Kündigung

1.3.1 Anhörung des Betriebsrates

In allen den Fällen, in denen das Unternehmen über einen Betriebsrat verfügt, ist dieser anzuhören. Zu dieser Anhörung muß der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers und über die Gründe, insbesondere über die Details der Vorfälle, umfangreich und detailliert informieren. Der Betriebsrat hat daraufhin das Recht, den Arbeitgeber hinsichtlich der Entscheidung zu beraten und zu der geplanten Kündigung Stellung zu nehmen.

Die Information des Betriebsrates muß mit größter Sorgfalt durchgeführt werden, da zur Begründung einer Kündigung in einem späteren Kündigungsschutzprozeß nur die Gründe und die Fakten herangezogen werden dürfen, die dem Betriebsrat offengelegt worden sind. Das Nachschieben von Gründen und Fakten ist später nicht mehr zulässig.

1.3.2 Schriftform der Kündigung

Die Kündigung muß schriftlich ausgesprochen sein und von der Person unterschrieben sein, die Vollmacht hat, den Arbeitgeber in Personalangelegenheiten zu vertreten. In der Regel ist es also der Arbeitgeber in Person bzw. der Geschäftsführer oder Vorstandsvorsitzende der Gesellschaft, der Prokurist oder der Personalvorstand. Die elektronische Form ist hier ausgeschlossen.

1.3.3 Begründung der Kündigung

Eine schriftliche Begründung der außerordentlichen Kündigung dem Arbeitnehmer gegenüber ist nicht erforderlich. Für das Kündigungsschreiben genügt es anzugeben, daß aus wichtigem Grund und ohne Frist gekündigt wird. Es empfiehlt sich, in das Kündigungsschreiben keine Gründe aufzunehmen, da von der Argumentation und dem Inhalt des Kündigungsschreibens nicht mehr abgewi-

chen werden kann. Es sollte aber in einem sich eventuell anschließenden Arbeitsrechtsstreit noch möglich sein, die Gründe sorgfältig vorzutragen.

1.3.4 Übergabe des Kündigungsschreibens

Das Kündigungsschreiben ist dem Arbeitnehmer zu übergeben. Um die Übergabe an den Arbeitnehmer beweisen zu können, sollte die Entgegennahme durch den Arbeitnehmer schriftlich quittiert werden. Befindet sich der Arbeitnehmer nicht vor Ort, kann ihm das Kündigungsschreiben per Post übermittelt werden. Wieder in Hinblick auf einen späteren Beweis sollte dann aber ein unabhängiger Zeuge beobachten, wie das Kündigungsschreiben in den Briefumschlag eingelegt wird und das Kündigungsschreiben dann per Einschreiben/ Rückschein übersandt werden. Die Weigerung des Arbeitnehmers, ein solches Kündigungsschreiben von der Post entgegenzunehmen, steht dann dem Zugang der Kündigung nicht entgegen.

1.4 Folgen des Kündigungsausspruchs

Der Ausspruch der außerordentlichen Kündigung hat unmittelbare Wirkung ab dem Moment der Entgegennahme der Kündigungserklärung, des Kündigungsschreibens. Der Arbeitnehmer hat daraufhin ohne weiteres Zögern seinen Arbeitsplatz zu verlassen. Der Lohn für den letzten Monat wird pro rata temporis ausgezahlt. Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber darüber hinaus Schadensersatzansprüche und kann mit diesen eventuell auch aufrechnen.¹

2 Ordentliche Kündigung

Mit Ausnahme der befristeten Arbeitsverträge können Arbeitsverhältnisse jederzeit unter Beachtung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, jedenfalls solange nicht ein besonderes Kündigungsverbot vorliegt. Solche Kündigungsverbote können sich aus einer besonderen Situation des Arbeitnehmers ergeben, z.B. Schwangerschaft einer Angestellten, eine Behinderung oder ein Betriebsratsmandat, oder aber aus den allgemeinen Kündigungsverböten des Kündigungsschutzgesetzes.

2.1 Das Kündigungsschutzgesetz

Hier sprechen wir das grundlegende und maßgebliche Gesetz zur Kündigung von Arbeitnehmern an. Es regelt die Gründe, unter denen gekündigt werden darf, die Fälle, in denen eine Abfindung geschuldet ist, und die Fristen, innerhalb derer eine Kündigungsschutzklage zu erheben ist. Obwohl es sich um das grundlegende Gesetz zum Kündigungsschutz schlechthin handelt, ist der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes auf Unternehmen mit mehr als zehn Arbeitnehmer beschränkt.

2.1.1 Anwendungsbereich

Das Kündigungsschutzgesetz wird auf Unternehmen, in denen bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind, nicht angewandt. Dort besteht für die Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz.

¹ In Deutschland erfolgt die Aufrechnung nicht automatisch, sondern ist ausdrücklich zu erklären. Der Arbeitgeber kann allerdings mit Schadensersatzansprüchen nur hinsichtlich des Teils der Vergütung aufrechnen, der pfändungsfrei ist, der also etwa 1.030,00 € pro Monat für einen ledigen Arbeitnehmer überschreitet.

Für die Berechnung dieser zehn Arbeitnehmer werden die Lehrlinge und andere Personen, die sich noch in der Berufsausbildung befinden, nicht mitgerechnet. Arbeitnehmer, die 20 Stunden in der Woche arbeiten, werden als halbe Arbeitnehmer berücksichtigt, diejenigen, die bis zu 30 Stunden arbeiten, werden mit 0,75 berücksichtigt.²

Sind zunächst mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, sinkt die Zahl der Arbeitnehmer aber auf 10 und/oder weniger (z.B. durch Verrentung eines Mitarbeiters), verlieren die verbleibenden Arbeitnehmer ihren Kündigungsschutz.

Die aktuellere Reform hat den Anwendungsbereich erheblich eingeschränkt. Bis Ende des Jahres 2003 war das Kündigungsschutzgesetz noch auf alle Unternehmen anzuwenden, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigten. Für diejenigen Arbeitnehmer, die vor dem ersten Januar 2004 Kündigungsschutz erreicht hatten, weil sie im Jahr 2003 in Unternehmen mit zwischen 5,25 und 10 Arbeitnehmern arbeiteten, bleibt der Kündigungsschutz zunächst bestehen. Weitere neu eintretende Arbeitnehmer in ein solches Unternehmen profitieren von diesem alten Kündigungsschutz nicht mehr. Für den Fall aber, daß die Anzahl der dienstälteren Arbeitnehmer unter fünf sinkt, verlieren die im Jahr 2003 noch geschützten Arbeitnehmer dann alle ihren Kündigungsschutz, jedenfalls, wenn die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer noch immer unter 10 Arbeitnehmern liegt.

Für diejenigen Arbeitgeber, die auch vorher schon mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt haben, hat sich dem gegenüber nichts geändert³.

Diese Beschränkung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer in größeren Betrieben ist für einen französischen Geschäftsführer überraschend: Ist das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar und greift auch keine der obengenannten anderen Einschränkungen des Kündigungsrechts, kann jedem Arbeitnehmer jederzeit und ohne, daß eine Abfindung gezahlt werden müßte, gekündigt werden.

Dies gilt auch für die Probezeit: Während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses befindet sich der Arbeitnehmer in einer Probezeit, während derer das Kündigungsschutzgesetz noch nicht anwendbar ist. Beide Parteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, können während dieser Zeit den Arbeitsvertrag ohne Begründung auflösen. Die Kündigungsfrist beträgt dann zwei Wochen, wenn nichts anderes vereinbart wurde.

2.1.2 Personenbedingte oder verhaltendbedingte Kündigung

Das Kündigungsschutzgesetz erlaubt Kündigungen, wenn diese ausgesprochen werden aus einem Grund, der in der Person des Arbeitnehmers oder in seinem Verhalten liegt.

Ein Grund, der in der Person des Arbeitnehmers liegen könnte, setzt voraus, daß dieser seine Fähigkeiten verloren hat, die von ihm verlangte und versprochene Leistung zu erbringen.

² z.B.: Die Bäckerei Schmidt setzt sich zusammen aus dem Bäckermeister selber, seiner Ehefrau, die Sonntags verkauft, drei Bäckern und einem Bäckerlehrling, sechs Verkäuferinnen und einem Studenten, der jeden Morgen, aber nicht sonntags, eine Liefertour von zwei bis zweieinhalb Stunden fährt. Hier werden berücksichtigt die drei Bäcker, die sechs Verkäuferinnen und der Student, der hier arbeitet, um sich sein Studium zu verdienen, nicht weil er etwas lernen will. Der Student arbeitet sechs mal zwei, das heißt zwölf bis 18 Stunden pro Woche. Er ist daher zur Hälfte zu berücksichtigen, so daß Herr Schmidt neuneinhalb Arbeitnehmer beschäftigt. Das Kündigungsschutzgesetz ist hier nicht anwendbar. Die Ehefrau wird nicht berücksichtigt, da sie nicht angestellt ist. Der Bäckerlehrling ist eben nur Lehrling und wird deswegen nach dem Kündigungsschutzgesetz auch nicht berücksichtigt.

³ **Anmerkung:** Etwa 17 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern beschäftigt, sie haben keinen Kündigungsschutz.

Einige Beispiele: langanhaltende Krankheit eines Arbeitnehmers, z.B. eine Alkoholkrankheit, die keine Aussicht auf Heilung zeigt. Darunter können auch Arbeitnehmer fallen, die unter unspezifischen, aber sehr häufig auftretenden Krankheiten leiden. Hierunter fallen weiter die Inhaftierung des Arbeitnehmers, der Verlust einer Arbeitsgenehmigung oder einer fachlichen Zulassung.

Man spricht dann von einem zugelassenen Kündigungsgrund, der im Verhalten eines Arbeitnehmers liegt, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers sich mit den Interessen des Unternehmens nicht mehr vereinen läßt und es dadurch zu einer Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder zur Nichtbeachtung arbeitsvertraglicher Pflichten kommt. Hierunter fällt z. B. der Arbeitnehmer, der regelmäßig zu spät kommt, der erheblich unter der Norm arbeitet oder dem schwerwiegende Fehler unterlaufen. Bevor der Arbeitgeber eine solche Kündigung aussprechen kann, muß er den Arbeitnehmer auf die Verfehlungen hinweisen und ihn auffordern, solches Verhalten in der Zukunft zu unterlassen (Abmahnung).

Ist ein solcher personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund gegeben, ist die unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist und der Formalien ausgesprochene Kündigung wirksam.

2.1.3 Betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung ist dann gerechtfertigt, wenn sich das Unternehmen in einer solchen wirtschaftlichen Lage befindet, daß ihr die Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers nicht mehr möglich ist. Auf den ersten Blick scheint dieser Kündigungsgrund einfach und sehr bequem zu sein: Wirtschaftliche Schwierigkeiten tauchen auf und man kündigt eben einfach...

2.1.3.1 Dringende betriebliche Erfordernisse

Ganz offensichtlich war dies nicht die Intention des Gesetzgebers. Eine solche betriebsbedingte Kündigung ist deshalb und nur dann gerechtfertigt, wenn sie auf einer plausiblen und nachvollziehbaren Änderung der Betriebskonzeption des Arbeitgebers beruht. Die Gerichte werden die Einzelmaßnahmen nicht kontrollieren, die das Unternehmen zur Konsolidierung oder um gegenüber der Konkurrenz weiter bestehen zu können, unternimmt. Die Gerichte werden aber prüfen, ob die Kündigungsentscheidung auf nachvollziehbaren, vernünftigen und nicht willkürlichen Überlegungen beruht.

Die Rechtsprechung verlangt deshalb vom Arbeitgeber, daß dieser dem Gericht gegenüber darlegt, woher die wirtschaftlichen Schwierigkeiten kommen und durch welche Änderungen in den Unternehmenszielen, der Ausrichtung des Unternehmens, der Ausrichtung seiner Organisation und seiner Investitionen der Arbeitgeber gedenkt, auf die veränderte Situation zu reagieren. Im Falle des Widerspruchs durch den Arbeitnehmer werden diese Fakten auch bewiesen werden müssen. Die vom Gericht geforderte Begründung muß deshalb immer eine Neuorganisation der Arbeitsabläufe derart beinhalten, daß dieser eine gekündigte Arbeitnehmer und seine Arbeitskraft nicht mehr gebraucht werden.

2.1.3.2 Sozialauswahl

Die Umstrukturierung durch den Arbeitgeber verlangt weiter, daß dieser eine Auswahl unter den Arbeitnehmern nach sozialen Kriterien durchführt, die Sozialauswahl. Die Auswahlkriterien beschränken sich auf das Alter, die Betriebszugehörigkeit und die familienrechtlichen Unterhaltspflichten, gegebenenfalls eine Behinderung des Arbeitnehmers.

Wollte man nur nach diesen Kriterien auswählen, verpflichtete dies den Arbeitgeber dazu, die ältesten Arbeitnehmer und die mit der längsten Betriebszugehörigkeit zu behalten. Eine Zusammensetzung des Personals nur mit den alten und langjährigen Arbeitnehmern ist jedoch in der Regel nicht gut für den Erfolg des Unternehmens und seinen Fähigkeiten, neue Techniken zu akzeptieren und anzuwenden, Gewohnheiten zu ändern etc. Nach Art. 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes dürfen bei der Sozialauswahl diejenigen Arbeitnehmer unberücksichtigt bleiben, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, ihrer Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes in berechtigtem betrieblichen Interesse liegen.

Um nunmehr eine Sozialauswahl durchzuführen, sind die Arbeitnehmer nach der Art ihrer Arbeit in Gruppen aufzuteilen. Schließlich können die Mechaniker nicht mit den Buchhaltern verglichen werden. In einem zweiten Schritt wird dann die Sozialauswahl innerhalb der Gruppe getroffen. Schließlich verpflichtet das Gesetz die Arbeitgeber, einmal eingestellte Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen anstatt neuen einzustellen. Der Arbeitgeber muß deshalb sicher stellen, daß er den bei der Sozialauswahl ausgewählten Arbeitnehmer nicht auf einem anderen Posten in seinem Unternehmen weiter beschäftigen kann. Ist das nicht der Fall, ist die Kündigung gerechtfertigt.

Die Praxis der Gerichte zeigt, daß eine große Anzahl betriebsbedingt begründeter Kündigungen vor Gericht keinen Bestand hat. Im Großteil der Fälle war der Arbeitgeber nicht in der Lage, die neue Konzeption darzustellen und zu beweisen, daß eine neue Konzeption wirtschaftlich logisch und durchdacht ist.

Es empfiehlt sich deshalb vor Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen fachlichen Rat einzuholen und insbesondere die Sozialauswahl nicht ohne kompetente Beratung durchzuführen.

2.2 Andere Kündigungsverbote

2.2.1 Schwangerschaft

Die schwangere Arbeitnehmerin wird durch das Mutterschutzgesetz in besonderem Umfang geschützt. Die Schwangere hat die Pflicht, ihren Arbeitgeber unverzüglich von ihrer Schwangerschaft zu unterrichten. Abgesehen von dem besonderen Schutz (nicht schwer heben, Ruhepausen...) während der Schwangerschaft braucht sie die letzten sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und die ersten acht Wochen nach der Geburt des Kindes nicht zu arbeiten.

Für die Mutterschutzfrist zahlt die Krankenkasse die Vergütung der Arbeitnehmerin. Für den Fall, daß das normale Nettoeinkommen der Mutter im Mutterschutz die von der Krankenkasse gezahlte Tagespauschale überschreitet, hat der Arbeitgeber für die sechs und acht Wochen Mutterschutz den Lohndifferenzbetrag zu ergänzen.

Mutter oder Vater können im Anschluß daran eine bis zu dreijährige Erziehungszeit in Anspruch nehmen. Während dieser Zeit werden die Einkünfte der Mutter oder des Vaters, der nicht arbeitet, je nach Bedarf der Familie und Bundesland durch die Sozialämter getragen.

Es ist untersagt, der Schwangeren aufgrund ihrer Schwangerschaft oder wegen ihrer Absicht, die Erziehungszeit in Anspruch zu nehmen, zu kündigen. Daneben bleiben aber alle anderen Kündigungsgründe bestehen, insbesondere betriebsbedingte und personenbedingte Kündigung, eben nur soweit der Grund nicht in Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht. Voraussetzung für die

rechtmäßige Kündigung ist allerdings eine vorherige Genehmigung der Kündigung durch die Behörden der Arbeitsaufsicht⁴.

2.2.2 Behinderungen

Die Kündigung eines Behinderten ist einer vorherigen Genehmigung des Integrationsamtes unterworfen, § 85 SGB IX⁵. Der Arbeitgeber hat also, wie für die Kündigung einer Schwangeren, zunächst die Genehmigung der Behörde einzuholen. Dazu ist eine Begründung der geplanten Kündigung erforderlich. Der Behörde sind sämtliche Fakten zur Verfügung zu stellen. Von der der Behörde vorgelegten Begründung kann später nicht mehr abweichen werden. Die Kündigung darf erst dann ausgesprochen werden, wenn die Genehmigung des Integrationsamtes dem Arbeitgeber zugestellt worden ist. Weiter ist - soweit vorhanden - der Betriebsrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Eine solche Schwerbehindertenvertretung kann von den Behinderten eines Unternehmens gebildet werden, das mehr als fünf Behinderte beschäftigt.

Angesichts dieser etwas schwerfälligen und schwierigen Vorgehensweise scheint es auf den ersten Blick, als könne eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde und mit sofortiger Wirkung nicht ausgesprochen werden, da das behördliche Genehmigungsverfahren die Zweiwochenfrist des § 626 BGB bei weitem überschreiten wird. Der Gesetzgeber hat dies aufgegriffen und regelt für die außerordentliche Kündigung, daß diese auch später ausgesprochen werden kann, nämlich wenn unverzüglich nach dem kündigungs begründenden Vorfall die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt worden ist, unverzüglich der Betriebsrat bzw. der Behindertenvertretung angerufen worden sind und unverzüglich nach Bekanntgabe der Entscheidung der Verwaltung die Kündigung ausgesprochen ist, § 91 SGB IX⁶.

2.2.3 Betriebsratsmitglieder

Um den Betriebsratsmitgliedern zu ermöglichen, mit dem Arbeitgeber offen zu sprechen und ihre Chefs und die Geschäftsleitung auch zu kritisieren, sind die Betriebsratsmitglieder vor Kündigungen fast vollständig geschützt. Eine ordentliche Kündigung ist während der Dauer des Betriebsratsmandates und für das erste Jahr nach Ende des Betriebsratsmandates nicht zulässig, § 15 Kündigungsschutzgesetz; dies mit der ganz kleinen Ausnahme der Schließung eines gesamten Betriebes.

Die außerordentliche Kündigung bleibt möglich, setzt jedoch die Zustimmung des Betriebsrates voraus⁷. Eine solche Zustimmung kann durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes ersetzt werden, Zustimmungsersetzungsverfahren, § 103 Betriebsverfassungsgesetz.

⁴ Die Behörden der Arbeitsaufsicht unterstehen den Ländern und sind unterschiedlich organisiert. Berlin und Hessen kennen jeweils an Landesamt für Arbeitsschutz und technische Sicherheit, andere Länder haben regionale bzw. die örtlichen Gewerbeaufsichtsämter mit diesen Aufgaben betraut. Erfragen Sie das für Sie zuständige Amt beim örtlichen Gewerbeamt. Die Behörde wird die Begründetheit der beabsichtigten Kündigung prüfen um den schwangeren Frauen schwierige oder kräftezehrende Kündigungsschutzklagen zu ersparen. Dem Arbeitgeber sei daher angeraten, der Behörde gegenüber die Begründung der Kündigung einschließlich der zugrunde liegenden Fakten sorgfältig und umfassend darzustellen. Er sollte auch alle Gründe nennen, da er mit der Geltendmachung anderer Gründe später ausgeschlossen ist. Eine begründete Kündigung wird auch genehmigt werden.

⁵ Auch die Organisation der Integrationsämter unterliegt der Kompetenz der Bundesländer. Die Bundesländer haben verschiedene organisatorische Lösungen getroffen. Um das vor Ort zuständige Amt zu finden, sollte man sich beim örtlichen Arbeitsamt erkundigen.

⁶ Es erscheint sinnvoll und empfehlenswert, während dieser Phase der Anhörung der Behörde den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen. Er hat damit sofort seinen Arbeitsplatz zu verlassen und kann weder innerhalb des Unternehmens, noch seinen Kollegen weiteren Schaden anrichten. Er muß nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung weiter bezahlt werden.

⁷ Auch in diesem Fall ist die unverzügliche Freistellung des Arbeitnehmers empfohlen.

2.3 Die Kündigungsfrist, § 622 BGB

2.3.1 Fristlänge

Die durch den Arbeitgeber aber auch durch den Arbeitnehmer zu beachtende Kündigungsfristen können vertraglich geregelt sein. Ergeben sie sich nicht aus dem Vertrag, sind entweder die Fristen eines Tarifvertrages oder die gesetzlichen Fristen anzuwenden.

Die gesetzlichen Fristen betragen zwei Wochen während der Probezeit und vier Wochen bis zum 15. oder 30. eines Monats für die Arbeitnehmer, die noch keine 25 Jahre alt sind bzw. deren Betriebszugehörigkeit am Tag des Ausspruches der Kündigung unter zwei Jahren beträgt. Diejenigen, deren Betriebszugehörigkeit zwischen zwei und fünf Jahren liegt, haben eine Kündigungsfrist von einem Monat. Diese ist jedoch bis zum Ende des Kalendermonats zu berechnen. Erst bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen fünf und acht Jahren steigt die Kündigungsfrist auf zwei Monate bis zum Ende des Monats. Die Kündigungsfrist verlängert sich dann in mehreren Etappen bis zu sieben Monaten für diejenigen Arbeitnehmer, deren Betriebszugehörigkeit mehr als 20 Jahre beträgt.

§ 622 BGB sieht weiter vor, daß die Kündigungsfrist durch einen Vertrag nicht abgekürzt werden darf, wohingegen eine Verkürzung durch Tarifvertrag durchaus möglich ist. Schließlich verlangt das Gesetz, daß die Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer zu beachten hat, nicht länger sein darf, als die für den Arbeitgeber.

2.3.2 Verhältnisse während der Kündigungsfrist

In Deutschland wird die Kündigungsfrist durchaus als normal erlebt. Während dieser Zeit arbeitet der Arbeitnehmer wie vorher weiter und erhält auch sein Gehalt. Der Arbeitgeber ist allerdings verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeit frei zu stellen, soweit dieser sich wegen eines neuen Arbeitsvertrages bei einem anderen Arbeitgeber vorstellen will.

Da dem Arbeitnehmer mit Beendigung seines Arbeitsvertrages die noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage abzugeltend sind, ist es üblich und zulässig, den Arbeitnehmer zu veranlassen, die noch übrigen Urlaubstage während der Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen. Man rechnet für das letzte Jahr für jeden noch verbleibenden Arbeitsmonat ein Zwölftel des jährlichen Urlaubs aus und gewährt also diese Resttage. Besteht das Arbeitsverhältnis über den 01.07 hinaus, erhält der Arbeitnehmer den gesamten Jahresurlaub.

Die Arbeitnehmer nehmen diesen Urlaub in der Regel auch in Anspruch, da sie aus zwei Gründen kein Interesse an der Abfindung haben: Einerseits werden diese Urlaubsabfindungen in voller Höhe auf das Arbeitslosengeld angerechnet, so dass während der Tage, für die die Arbeitnehmer Abgeltung erhalten, Arbeitslosengeld nicht gezahlt wird. Im Übrigen haben Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Urlaub, so daß sie ein Interesse daran haben, sich vor Beginn eines neuen Arbeitsvertrages und für die Dauer des noch bestehenden Arbeitsvertrages zu erholen.

Dem Arbeitgeber wird im übrigen empfohlen über zwei weitere Folgen einer Kündigung vor Ausspruch der Kündigung genau nachzudenken: Zum Einen über die Gegenstände, die sich in Besitz des Arbeitnehmers befinden: Der Arbeitgeber sollte vor Ausspruch der Kündigung entscheiden und mit Ausspruch der Kündigung den Arbeitnehmer wissen lassen, zu welchem Zeitpunkt dieser einen Dienstwagen, ein Mobiltelefon, einen Computer etc. zurückzugeben hat und Ort und Datum der Rückgabe im Kündigungsschreiben festhalten. Zweitens sollte der Arbeitgeber vor Ausspruch einer

Kündigung überlegen, welche Schäden der gekündigte Arbeitnehmer anrichten könnte, insbesondere in Hinblick auf die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen. Auch aus diesem Grunde kann der Arbeitgeber mit Ausspruch der Kündigung von der Arbeitsleistung freistellen: Der Arbeitnehmer verläßt damit unverzüglich seinen Posten, hat keine Möglichkeit mehr, weitere Geheimnisse aus dem Unternehmen zu entnehmen und wird ab sofort über weitere Entwicklungen nicht mehr unterrichtet sein. Diese Vorgehensweise ist erheblich weniger schädlich als eine außerordentliche Kündigung, hat aber in dieser Hinsicht die gleiche Wirkung. Auch hier gilt: freigestellt wird nur für die Zeit, in der kein Urlaub genommen wird; Lohn wird bis Ende der Kündigungsfrist bezahlt.

2.3.3 Formvorschriften und Formalitäten der ordentlichen Kündigung

Formvorschriften und Formalitäten der ordentlichen Kündigung entsprechen denen der außerordentlichen Kündigung: Es sind also der gegebenenfalls vorhandene Betriebsrat anzuhören, die Kündigung ist schriftlich auszusprechen, ordnungsgemäß zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer persönlich zu übergeben bzw. per Einschreiben/ Rückschein zu übersenden.

3 Kündigungsschutzklage

3.1 Arbeitsgerichtliches Verfahren

Der gekündigte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, das Arbeitsgericht anzurufen und durch das Gericht die Wirksamkeit und damit die Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung überprüfen zu lassen.

Tatsächlich ist der Arbeitnehmer sogar gezwungen Kündigungsschutzklage zu erheben, da jede Art Kündigung als wirksam gilt und nicht mehr angefochten werden kann, gegen die nicht innerhalb einer Frist von drei Wochen Kündigungsschutzklage erhoben wurde,. Diese Frist von drei Wochen beginnt mit dem Zugang der Kündigung bei dem Arbeitnehmer.

Anders ausgedrückt ist der Arbeitgeber "gerettet", sobald der Arbeitnehmer diese Frist hat verstreichen lassen. Um den Fristablauf bei Gericht geltend machen zu können, muß der Arbeitgeber nur nachweisen können, wann die Dreiwochenfrist anfang, d.h. an welchem Tag das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer zugegangen ist. Daher mein Rat, sich den Empfang des Kündigungsschreibens durch den Arbeitnehmer auf einer Durchschrift des Kündigungsschreibens bestätigen zu lassen.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren teilt sich in zwei Teile: Es findet zunächst ein Gütetermin statt, der etwa zwei bis acht Wochen nach Eingang der Kündigungsschutzklage bei Gericht anberaumt werden wird. Zwischen 70 und 80 Prozent der anhängigen Verfahren werden in einem solchen Gütetermin durch Vergleich beendet, nur für die restlichen Verfahren wird ein Verhandlungstermin anberaumt. Erst der Verhandlungstermin wird durch den Austausch von Schriftsätzen vorbereitet werden. In den Schriftsätzen sind alle Argumente und Beweismittel der Parteien zu benennen.

Während der Gütetermin vor allein dem hauptamtlichen Richter stattfindet, findet der Verhandlungstermin vor der Kammer statt, besetzt durch den hauptamtlichen Richter und zwei ehrenamtliche Richter, einen Arbeitnehmer- und einen Arbeitgebervertreter. In diesem Termin werden gegebenenfalls auch Zeugen vernommen. Die Kammer entscheidet im Anschluß daran mit einfacher Mehrheit.

Beide Parteien können von einem Anwalt vertreten lassen. Eine Vertretung durch ein Gewerkschaftsmitglied bzw. ein Mitglied der Arbeitgeberorganisation ist ebenfalls möglich. Als Ausnahme von der allgemeinen Regel zur Kostentragung durch die unterliegende Partei sind die Kosten der ersten Instanz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens jeweils durch die Partei zu tragen. Eine Kostentragung durch die unterliegende Partei ist erst für die zweite Instanz vorgesehen. Berufung ist i.d.R. möglich. Das Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht dient der Überprüfung des Tatbestandes und der durch das erstinstanzliche Gericht festgestellten Rechtsfolge, wohingegen eine Revision, die im Anschluß bei dem Bundesarbeitsgericht einzulegen wäre, nur der Überprüfung von Rechtsverstößen dient.

3.2 Entschädigung oder Wiedereinstellung

Das Arbeitsgericht wird in seinem Urteil feststellen, ob die ausgesprochene Kündigung wirksam war und damit das Arbeitsverhältnis beendet wurde. War die ausgesprochene Kündigung unwirksam und damit das Arbeitsverhältnis nicht beendet, hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbeschäftigung. Er kehrt also auf seinen Arbeitsplatz zurück und arbeitet wie vor Ausspruch der Kündigung weiter.

Ist dagegen die Kündigung wirksam, ist das Arbeitsverhältnis beendet, ohne daß eine Abfindung geschuldet wäre. Eine Abfindung ist in Deutschland nur in den Fällen geschuldet, in denen der Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage gewonnen hat, es ihm aber nicht mehr zuzumuten ist, auf den Arbeitsplatz zurückzukehren. Dazu müssen besondere Gründe vorliegen.

In diesem Fall kann er bei Gericht die Aufhebung des Vertrages beantragen, dessen Bestand durch das gerichtliche Urteil gerade bestätigt worden ist. Eine solche Vertragsaufhebung wird von Gericht nur unter Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung ausgesprochen werden. Die Höhe der Abfindung ist vom Gericht zu schätzen. In den alten Bundesländern, die bis zum Jahr 1990 die Bundesrepublik bildeten, beläuft sich eine solche Abfindung wegen Auflösung des Arbeitsvertrages in der Regel auf ein halbes Gehalt pro vollendetem Beschäftigungsjahr, wohingegen sie in den neuen Bundesländern in der Regel ein Viertel Monatsgehalt pro angefangenem Beschäftigungsjahr beträgt.

Außerordentlich häufig sind die Fälle, in denen der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, diesen nunmehr gekündigten Arbeitnehmer tatsächlich nicht mehr im Unternehmen zu beschäftigen und insbesondere und auf jeden Fall zu vermeiden, dass der Arbeitnehmer triumphierend in das Unternehmen zurückkehrt. Es ist daher üblich, im gerichtlichen Verfahren nach vergleichswisen Lösungen zu suchen. In der Regel wird man sich auf eine Kündigung aus betrieblichen Gründen einigen (jeder persönliche Vorwurf gegen den Arbeitnehmer entfällt damit). Dem Arbeitnehmer wird dazu eine Abfindung zugesagt, die sich in der Regel an den ebengenannten Abfindungen bei Auflösung des Arbeitsvertrages durch das Gericht orientiert. Diese Abfindung berücksichtigt Chancen und Risiken des weiteren Prozesses. Beide Parteien ist daher wärmstens empfohlen, sich in einem Kündigungsschutzprozeß anwaltlich vertreten und begleiten zu lassen. Das Aushandeln arbeitsgerichtlicher Vergleiche will gelernt sein.

3.3 Die Abfindung für den Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Die letzte Reform hatte auch das Ziel, die Anzahl der erhobenen Kündigungsschutzklagen zu reduzieren. Nachdem der Gesetzgeber festgestellt hat, dass ein Großteil der Kündigungsschutzklagen bereits im Güetermin durch Vergleich beendet wird, und in diesen Vergleichen in der Regel das Arbeitsverhältnis gegen Abfindung aufgehoben wird, hat er einen neuen § 1 a in das Kündigungs-

schutzgesetz aufgenommen, der vorsieht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten kann, der Arbeitnehmer dann aber im Gegenzug auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichten muß. Diese Abfindung beträgt ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Zu dieser gesetzlichen Regelung ist allerdings festzustellen, dass erstens die gesetzlich vorgeschriebene Abfindung höher ist, als die, die üblicherweise vor den Gerichten für die Berechnung der Aufhebungsabfindung zugrunde gelegt wird und, dass zweitens die Auswirkung der Zahlung dieser Abfindung auf das Arbeitslosengeld und die Einkommensteuer gesetzlich nicht geregelt worden sind. Während die Abfindung, die im gerichtlichen Vergleich bzw. bei Aufhebung des Arbeitsvertrages nach gewonnenem Prozeß ausgesprochen wird, in sehr großem Umfang weder der Einkommensteuer unterliegt, noch bei der Berechnung eigenen Einkommens und Vermögens bei dem Arbeitslosengeld mitgerechnet wird, ist eine solche Regelung für die Abfindung bei Verzicht auf die Kündigungsschutzklage nicht gegeben. Die neue Regelung ist daher weder für den Arbeitnehmer, noch für den Arbeitgeber von praktischem Interesse.

II. Der Arbeitsvertrag

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages und sein Inhalt können noch und wie immer zwischen den Parteien frei vereinbart werden. Es ist also Sache des Arbeitgebers und des zukünftigen Arbeitnehmers, sich über das zu einigen, was sie als wichtig und notwendig zu regeln erachten.

Dieses Prinzip ist durch zahlreiche Regeln durchbrochen, die sich aus den verschiedensten Gesetzen ergeben und zwingend einzuhalten sind.

1 Formvorschriften

Der Arbeitsvertrag ist wirksam zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, sobald zwischen den beiden Einigkeit erzielt wurde, sei es mündlich, sei es bei einem Gespräch oder einem Telefongespräch, durch den Austausch von Briefen oder E-Mail.

Allerdings hat der Arbeitnehmer das Recht, sich eine schriftliche Bestätigung des Vereinbarten geben zu lassen. Auch im Hinblick auf eine spätere Beweisbarkeit der getroffenen Vereinbarung, insbesondere wenn weitere Details (zum Beispiel eine Abordnung ins Ausland, die Verpflichtung des Arbeitnehmers eine Fortbildung zu absolvieren...) getroffen wurden, hat auch der Arbeitgeber ein Interesse daran, die Einstellungs- und Vertragsbedingungen schriftlich zu formulieren und vom Arbeitnehmer gegenzeichnen zu lassen.

2 Vertragsdauer

Mit Ausnahme ausdrücklicher anderweitiger Vereinbarungen ist ein Arbeitsvertrag immer auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Auch der Eintritt in den Ruhestand erfolgt nicht automatisch. Sollte also der Arbeitnehmer selber nicht den Eintritt in den Ruhestand wünschen, gäbe es für den Arbeitgeber auch bei Erreichung des Rentenalters keinen Grund, den Arbeitnehmer zu entlassen. Eine entsprechende Auflösungsklausel sollte also in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Da während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, ist während dieser ersten sechs Monate jede Art von Kündigung, auch eine unbegründete Kündigung möglich. Der Gesetzgeber hat damit faktisch eine Probezeit geschaffen. Diese ermöglicht beiden Vertragspartnern auszuprobieren und festzustellen, wie sich der neue Arbeitnehmer in die Arbeitsgruppe einfügt, in wie weit die Qualität seiner Arbeit den Bedürfnissen des Unternehmens entspricht...

Das BGB sieht für diese Probezeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vor, die im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden kann.

Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages ist erheblichen Einschränkungen unterworfen. Er ist im Grunde genommen nur noch für Vertretungen möglich, zum Beispiel während Schwangerschaft und Erziehungszeit einer Mitarbeiterin, sonst ist eine dreimalige Befristung hintereinander zwar möglich, jedoch nur für eine Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von maximal zwei Jahren. Die Nichteinhaltung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz fixierten Einschränkungen führt dazu, daß der Vertrag auf unbefristete Zeit verlängert gilt.

3 Gehalt

Traditionell wird die Vergütung der Arbeiter als Lohn nach Anzahl der gearbeiteten Stunden berechnet, wohingegen die Angestellten mit einem monatlichen Festgehalt bezahlt werden. Jedes dieser Modelle, genauso wie jede Form von Zeitkonto ist möglich. Zeitkontenmodelle dienen dazu, die Gestaltung der Arbeitszeit flexibler zu machen, so daß über das Jahr gesehen der Arbeitnehmer unterschiedlich umfangreich eingesetzt wird, jedoch ein monatlich gleichbleibendes Einkommen erhält (zum Beispiel 30 Stunden während der Sommerwochen und 48 während des Weihnachtsgeschäfts für eine Verkäuferin in einem Kaufhaus).

Deutschland kennt derzeit noch keinen zwingenden Mindestlohn, also auch keinen "SMIC" oder andere Vorschrift. Ausnahmen gibt es in einigen Branchen, so z. B. im Baugewerbe, für Lackierer und Dachdecker, Pflegekräfte, Sicherheitsdienste.

Die jeweilige Mindestlohn wird von den Tarifparteien der Branche ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wird danach vom Bundeswirtschaftsminister für allgemeinverbindlich erklärt. Er ist dann von allen deutschen und ausländischen Arbeitgebern für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer dieser Branche einzuhalten. Die Nichteinhaltung hat für die Arbeitgeber strafrechtliche Konsequenzen.

Der jeweilige Mindestlohn wird als Stundenlohn vereinbart und liegt je Branche zwischen 6,36 € und gut 11 €.

4 Arbeitszeit

Die zu arbeitenden Stunden einschließlich der Verteilung der Stunden innerhalb der Woche können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden. Üblich sind in Deutschland zwischen 38 und 40 Wochenstunden für eine Vollzeitbeschäftigung. Sich dann ergebende Überstunden werden als zusätzliche Stunden vergütet, können aber auch in Freizeit ausgeglichen werden oder

sind bereits in einem höheren Gehalt enthalten. Letzteres ist der Regelfall für die leitenden Angestellten.

Auf die Möglichkeit der Einrichtung von Zeitarbeitskonten ist schon hingewiesen worden. Diese Art System soll dem Arbeitgeber eine größere Flexibilität ermöglichen. Die Arbeitszeitkonten werden von dem Arbeitgeber geführt. Sie können im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag, in einem Haustarifvertrag oder in einer Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geregelt sein.

Das Arbeitszeitgesetz enthält zusätzliche Regeln für die Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt werden, die rund um die Uhr arbeiten. Dort finden sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer mindestens 15 freie Sonntage im Jahr zu ermöglichen, die Erholungspause zwischen zwei Schichten soll im Übrigen mindestens elf Stunden betragen...

Das schon zitierte Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht es schließlich dem Arbeitnehmer, die Beschäftigung auf einer Teilzeitstelle zu verlangen. Dem muß der Arbeitgeber nachkommen, jedenfalls soweit es sich im Unternehmen organisieren läßt.

5 Erholungsurlaub und Feiertage

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage, das heißt vier Wochen für diejenigen Arbeitnehmer, die von Montag bis Freitag bzw. von Montag bis Samstag arbeiten. In vielen Arbeits- und Tarifverträgen sind längere Urlaubszeiten vereinbart.

Der Urlaub kann jederzeit im Laufe des Jahres genommen werden, soweit damit den Interessen des Unternehmens nicht geschadet wird. Es ist also durchaus möglich, dass der Arbeitgeber in einer Zeit, in der besonders viel zu tun ist, eine Urlaubssperre verhängt (zum Beispiel Urlaubssperre für das Personal eines Sportstadions für die Dauer eines internationalen Turniers). Ein erster Urlaub kann nach Ende der Probezeit genommen werden.

Das Gesetz empfiehlt dem Arbeitgeber schließlich, dem Arbeitnehmer mindestens einmal zwölf Tage Urlaub am Stück zu gestatten, damit sich der Arbeitnehmer ausreichend erholen kann. Während der Zeit des Urlaubs ist es dem Arbeitnehmer verboten, andere Arbeit anzunehmen.

Die Urlaubstage, die bis zum Ende des Jahres nicht genommen worden sind, verfallen, wenn nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine ausdrückliche andere Regelung getroffen worden ist. Nur für den Fall, dass umfangreiche Urlaubssperren durch den Arbeitgeber verhängt wurden, können die Urlaubsansprüche in das neue Jahr mitgenommen werden. Sie müßten dann allerdings bis Ende März des Folgejahres genommen sein.

Feiertage werden wie normale Arbeitstage vergütet. Sie werden bei der Berechnung des genommenen Urlaubs nicht berücksichtigt.

Der Arbeitnehmer wird während des Urlaubs vergütet. Wenn er als Lohnempfänger nach Stunden bezahlt wird, richtet sich die Urlaubsvergütung nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

6 Treue- und Fürsorgepflicht

Nachdem der Arbeitsvertrag - aus rechtlicher Sicht - ein zivilrechtlicher Vertrag wie jeder andere ist, sind die allgemeinen Regeln des Schuldrechts anzuwenden.

Dies betrifft insbesondere § 242 BGB: Der Vertrag und so auch der Arbeitsvertrag ist zu erfüllen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Die Rechtsprechung folgert daraus, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine vertraglichen Verpflichtungen unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers zu erfüllen, d. h., seine Stellung in der Organisation des Betriebes zu respektieren, mit dem Arbeitgeber nicht in den Wettbewerb zu treten, Geschäftsgeheimnisse zu bewahren, keine den Arbeitgeber schädigende Handlung vorzunehmen, also keine falschen Informationen an Kunden herauszugeben... Kurz gesagt: Der Arbeitnehmer hat sich seinem Arbeitgeber gegenüber loyal zu verhalten.

Für den Arbeitgeber gilt entsprechendes. Er hat sein Weisungsrecht dem Arbeitnehmer gegenüber unter Berücksichtigung der Belange und Interessen des Arbeitnehmers auszuüben. So hat er die Personalakten korrekt zu führen und unzugänglich aufzubewahren. Er hat die Arbeitnehmer regelmäßig über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ebenso zu informieren, wie über gesetzliche Änderungen, die Einfluß auf den Arbeitsvertrag haben könnten. Soweit möglich, hat er die Wünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich der Urlaubsplanung zu berücksichtigen, die Arbeitnehmer untereinander gleich zu behandeln, den Schutz persönlicher Gegenstände am Arbeitsplatz sicher zu stellen... Kurz gesagt, ihn trifft eine Fürsorgepflicht gegenüber den Bedürfnissen und Belangen der Arbeitnehmer.

7 Einstellung von Behinderten

Da Behinderte besonders schwer in das Arbeitsleben zu integrieren sind, profitieren sie von besonderem Schutz.

Im neunten Buch des deutschen Sozialgesetzbuches ist unter anderem die Verpflichtung der öffentlichen und privaten Arbeitgeber festgeschrieben, bei der Beschäftigung von mehr als 20 Arbeitnehmern mindestens 5 % behinderte Arbeitnehmer einzustellen. Die Arbeitgeber, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben zwischen 105 € und 260 € monatliche Ausgleichsleistung zu zahlen.

8 Sozialversicherung

Der Arbeitnehmer ist frei in der Wahl seiner Krankenversicherung. Er hat die Adresse seiner Krankenversicherung seinem Arbeitgeber zu melden. Bei Arbeitsaufnahme hat der Arbeitgeber die Einstellung des Arbeitnehmers bei der Krankenversicherung anzumelden. Die Krankenversicherung fungiert gleichzeitig als Beitragsstelle, an die der Arbeitgeber sämtliche Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat.⁸

Die Beiträge werden jeweils hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Der Arbeitgeber behält den Anteil des Arbeitnehmers jedoch ein und zahlt in unmittelbar an die Krankenkasse.

⁸ Dies entspräche der URSSAF in Frankreich.

Die Beitragshöhe zu den deutschen Krankenversicherungen ist gesetzlich geregelt und beträgt für das Jahr 2012 15,5 % vom Bruttolohn. Der Beitrag zur Rentenversicherung beläuft sich derzeit auf 19,6% des Bruttoeinkommens, die Arbeitslosenversicherung bei 3 % der Bruttovergütung.

Neben der Rentenversicherung ist in Deutschland eine Pflegeversicherung eingerichtet worden, die ganz oder teilweise die Kosten der Pflege eines pflegebedürftigen Menschen übernimmt. Der Beitragssatz liegt bei 1,95%, bei 2,2% für diejenigen Arbeitnehmer, die keine Kinder haben. Die eben genannten Beiträge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen (mit Ausnahme der Pflegeversicherung, deren Verteilung in Sachsen etwas anders ist).

Die Beitragssätze können über die Internetseiten der Krankenversicherungen abgefragt werden. Dort finden sich auch die Beitragssätze für die weiteren Versicherungen, die allein der Arbeitgeber zu zahlen hat. Diese betreffen die Erstattung von Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder für den Mutterschutz, den Lohnausfall in der Insolvenz des Arbeitgebers und die Unfallversicherung der Arbeitnehmer.

Neben diesen allgemeinen Regelungen existieren zahlreiche Sonderregelungen, insbesondere für Geringverdiener⁹, für geringfügig beschäftigte Haushaltshilfen, für kurzfristig Beschäftigte, für Saisonarbeiter und andere.

Für alle gilt aber, daß das örtliche Arbeitsamt / die Arbeitsagentur auf Antrag eine Betriebsnummer zuteilt, unter der der Arbeitgeber mit sämtlichen Sozialversicherungsträgern und mit dem Arbeitsamt kommuniziert.

Weiter hat der Arbeitgeber der Krankenversicherung gegenüber die Höhe der monatlichen Beiträge zu erklären. Jeweils im Januar des Folgejahres ist eine zusammenfassende Jahresmeldung abzugeben.

Die Meldungen sind auf besonderen Formularen und per elektronischer Datenübermittlung (per Internet) abzugeben.

Angesichts der Komplexität des Systems und des Umfangs der Formulare, insbesondere der in die Formulare einzutragenden Personen- und Vergütungsgruppenschlüssel empfiehlt es sich, mit der Lohnbuchhaltung einen qualifizierten Buchhalter oder Steuerberater zu beauftragen.

9 Lohnsteuer

Nach § 38 des Einkommenssteuergesetzes ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, von dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers monatlich ein Zwölftel der Einkommensteuer einzubehalten, die der Arbeitnehmer auf sein Bruttojahresgehalt wird zahlen müssen und diese einbehaltene Summe an das Finanzamt abzuführen. Man spricht hier von Lohnsteuer.

Das Lohnsteuersystem wird in Deutschland für sehr sinnvoll erachtet, weil die Finanzverwaltung durch die Lohnsteuerzahlungen der Arbeitgeber regelmäßige monatliche Einnahmen erzielt. Sie

⁹ Für die Geringverdiener sind die gesamten Beiträge an die Bundesknappschaft zu zahlen. Sie sind in voller Höhe durch den Arbeitgeber zu tragen und belaufen sich auf 11 % des Bruttogehalts als Beitrag für die Krankenversicherung, 12 % für die Rentenversicherung und 2 % pauschaler Lohnsteuer. Für weitere Details konsultieren Sie die Internetseite www.minijob-zentrale.de.

wird aber auch für die Arbeitnehmer als sehr sinnvoll erachtet, da die monatlichen Abzüge die Arbeitnehmer weniger belasten und sie von der Verpflichtung entheben, am Jahresende eine Steuererklärung abzugeben und entsprechend hohe Steuerzahlungen zu leisten.

Die Wohnortkommune des Arbeitnehmers stellt diesem zum Jahresanfang eine Lohnsteuerkarte aus, auf der die bei der Berechnung zu berücksichtigenden persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers notiert sind, insbesondere die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder und die Lohnsteuerklasse. Die dann durch den Arbeitgeber zurückzuhaltende und abzuführende Summe ergibt sich aus einer entsprechenden Tabelle.

Für das Jahr 2013 soll die Lohnsteuerkarte durch eine elektronische Bescheinigung ersetzt werden.

Die Berechnung der an die Krankenkassen, an das Finanzamt und an die Arbeitnehmer zu zahlenden Beträge kann sehr schwierig sein. Arbeitgeber sollten sich von Lohnbuchhaltern oder Steuerberatern beraten lassen.

10 Arbeitsschutz

Die Arbeitnehmer sind während und für die Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreich geschützt, einerseits durch die in Europa herrschenden spezifischen Regelungen für die Benutzung technischer Geräte und Maschinen, die Emissionsschutzregeln hinsichtlich des Austritts von Gasen etc. Die Einzelbestimmungen sind zu umfangreich um hier aufgeführt zu werden.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass neben der Sozialversicherung in Deutschland die Berufsgenossenschaften existieren. Es handelt sich dabei um branchenweise organisierte Unfall- und Betriebsunfähigkeitskassen. Diese haben in ihren Statuten umfangreiche Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Arbeitssicherheit festgehalten, die durch die Arbeitgeber einzuhalten sind. Darunter fällt unter anderem die Verpflichtung der Arbeiter auf der Baustelle, jederzeit einen Schutzhelm zu tragen und die Verpflichtung des Arbeitgebers darauf zu achten, dass jeder Computerbildschirm mindestens 50 cm Abstand zum Auge des Mitarbeiters hat.

Die Einhaltung dieser Sicherheitsbestimmungen wird sehr dringend empfohlen, da andernfalls der Versicherungsschutz verloren geht. Bei Einstellung des ersten Arbeitnehmers muß die Arbeitsaufnahme gegenüber der für die Branche zuständigen Berufsgenossenschaft gemeldet werden. Die Berufsgenossenschaft wird dem Arbeitgeber alle weiteren Informationen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zukommen lassen. Die Berufsgenossenschaften stellen in der Regel weitere Empfehlungen und ergänzende Hinweise zur Verfügung.

Je nach Branche und nach Risiko für die Arbeitnehmer müssen die Unternehmen des weiteren regelmäßig einen Sicherheitsingenieur konsultieren oder werden von der Berufsgenossenschaft direkt geprüft. Sie müssen weiter entweder einen Betriebsarzt engagieren oder ihre Arbeitnehmer zu einem niedergelassenen Betriebsarzt schicken. Während der Sicherheitsingenieur die Sicherheit der eingesetzten Maschinen und Apparate, der Möblierung und der Einrichtung der einzelnen Arbeitsplätze überprüft, ist es Sache des Betriebsarztes, den Gesundheitszustand der Mitarbeiter festzustellen und darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze dem Gesundheitszustand entsprechend eingerichtet sind. Beide Berater haben zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Arbeitgeber zu kooperieren.

Der Beitrag zur Berufsgenossenschaft wird vom Arbeitgeber alleine getragen und richtet sich nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und den im vergangenen Jahr gearbeiteten Stunden. Als

Gegenleistung übernimmt die Berufsgenossenschaft sämtliche Behandlungskosten im Falle eines Arbeitsunfalls und eines Unfalls auf dem Weg des Arbeitnehmers von seiner Wohnung direkt in das Unternehmen. Der Umfang der Leistung und Behandlung ist in der Regel besser als die der Krankenkassen (die zum Beispiel die Behandlung nach Sport- und nach häuslichen Unfällen übernehmen würden). Dies liegt daran, daß die Berufsgenossenschaften das Ziel haben, den Arbeitnehmer möglichst schnell und möglichst erfolgreich wieder auf seinem Arbeitsplatz einzusetzen, ohne dass ihm in irgendeiner Form Einschränkungen verbleiben.

Für den Fall, daß die Arbeitsschutzvorschriften durch den Arbeitgeber nicht eingehalten werden und für den Fall, dass er einen eingetretenen Arbeitsunfall nicht innerhalb von drei Tagen an die Berufsgenossenschaft meldet, kann die Berufsgenossenschaft vom Arbeitgeber die Erstattung sämtlicher Kosten, die zu Gunsten des Arbeitnehmers entstanden sind, verlangen. Die Nichteinhaltung der Vorschriften der Berufsgenossenschaften kann daher außerordentlich teuer werden.

III. Mitbestimmung und Tarifverträge

Bereits in Artikel 9 des Grundgesetzes ist das Koalitionsrecht als Grundrecht garantiert. Es berechtigt insbesondere die Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden und Tarifverträge abzuschließen. Das deutsche Arbeitsrecht enthält wenige allgemeine Regeln, die durch den Arbeitsvertrag der Parteien oder durch Tarifverträge ergänzt und präzisiert werden können. In manchen Bereichen kann ein Tarifvertrag auch von der gesetzlichen Regelung abweichen, so z.B. bei der Länge der Kündigungsfrist. Es gibt in Deutschland tatsächlich Tarifverträge, die kürzere Kündigungsfristen als die des BGB vorsehen.

Das soziale Verständnis und die gesellschaftliche Kultur Deutschlands sind auf diesem Prinzip aufgebaut: Die Regelungen der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag ist üblich und erfolgt im Konsens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Diese Kultur des Konsenses konnte durch die Organisation der Gewerkschaften nach Branchen und Regionen entwickelt werden. Sie äußert sich in einer im Verhältnis zu Frankreich außerordentlich geringen Zahl an Streiks: Für die Laufzeit eines Tarifvertrages haben die Arbeitnehmer in der Regel kein Streikrecht (Friedensklausel). Das Streikrecht lebt dann erst wieder auf, wenn die Verhandlungsparteien gemeinsam feststellen, dass die Neuverhandlungen für die Anpassung oder Änderung des Tarifvertrages gescheitert sind.

Zusammenarbeit und Mitbestimmung kann durch die Arbeitnehmer eingefordert werden, indem diese einen Betriebsrat wählen, der die Arbeitnehmer vertritt und mit umfangreichen Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechten ausgestattet ist.

Mitbestimmungsrechte haben die Arbeitnehmer in allen großen Unternehmen: Ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder der Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen, werden von den Arbeitnehmern bestellt. Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Genossenschaften müssen gegebenenfalls Aufsichtsräte bilden. Für Unternehmen mit mehr als 2000 Mitarbeitern (1000 in Betrieben des Montanindustrie) ist die Besetzung des Aufsichtsrates genauer geregelt, dort wird nahezu oder sogar paritätisch besetzt, wobei auf der Arbeitnehmerseite neben den Arbeitnehmer auch Gewerkschaftsvertreter zwei bis drei Sitze haben.

1 Tarifvertrag

Nach dem Tarifvertragsgesetz können Tarifverträge abgeschlossen werden durch Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter der Voraussetzung, dass es sich um auf Dauer angelegte Organisationen handelt, die in der Lage sind, auf die gegnerische Seite Druck auszuüben. Ein Tarifvertrag kann auch mit einem Arbeitgeber abgeschlossen werden, man spricht dann von einem Haustarifvertrag.

Arbeitnehmerzusammenschlüsse sind die Gewerkschaften und deren Dachorganisationen. So gibt es zum einen die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaften GEW. Es handelt sich um die Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Erziehungs- und im wissenschaftlichen Bereich. Daneben gibt es VERDI, den Zusammenschluß der Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich, nämlich auch der GEW, aber auch der Gewerkschaft Nahrung, Genussmittel, Gaststätten. Die deutschen Gewerkschaften sind traditionell regional organisiert. Die Gewerkschaft GEW ist ihrerseits ein Zusammenschluß der regionalen Gewerkschaftsgruppen. Die Arbeitgeberverbände sind entsprechend organisiert.

Sehr häufig endet die Laufzeit eines Tarifvertrages einer Region vor den Tarifverträgen der anderen Region der gleichen Branche. Die Region, deren Tarifvertrag zuerst endet, übernimmt damit eine Vorreiterrolle bei der Verhandlung eines neuen Tarifvertrages. In der Regel kommt es dort zu einem "Pilotabschluß", der ohne weitere Konfrontation und Streiks in den anderen Regionen übernommen wird. Auch dies führt unmittelbar zur Reduzierung von Streiks.

Tarifverträge sind schriftlich abzufassen und beim Bundeswirtschaftsministerium zu hinterlegen. Leider werden sie selten von den Gewerkschaften oder dem Ministerium im Internet publiziert. Es ist daher recht schwierig, kurzfristig Auskünfte über die in Kraft befindlichen Tarifverträge zu erhalten. Kopien werden aber nach schriftlicher Anfrage durch das Bundeswirtschaftsministerium übersandt.

Die Tarifverträge enthalten in der Regel einen organisatorischen Teil, der die Laufzeit, die Friedenspflicht, Einzelheiten über den Ablauf späterer Neuverhandlungen und der Umsetzung des Tarifvertrages enthält. Daneben enthalten die Tarifverträge einen normativen Teil, der die Bedingungen des individuellen Arbeitsvertrages regelt, unter anderem die Vergütung, die Länge des jährlichen Urlaubs etc. Enthalten sein können im übrigen Regeln zur Arbeitssicherheit, zur Hygiene und ähnlichem.

Es ist möglich, Rahmentarifverträge und Gehaltstarifverträge abzuschließen. So wird es in der Regel in der Bauwirtschaft gemacht, wo es einen Tarifvertrag über den Mindestlohn gibt und einen Rahmentarifvertrag über die allgemeinen Arbeitsbedingungen.

Tarifverträge sind nur dann zu beachten, wenn sowohl der Arbeitgeber, als auch der Arbeitnehmer in dem entsprechenden Arbeitgeberverband bzw. in der entsprechenden Gewerkschaft organisiert sind. Allerdings hat der Bundeswirtschaftsminister die Möglichkeit, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Dieser Tarifvertrag ist dann von allen Unternehmen der Branche zu beachten. Allgemeinverbindlich erklärt sind insbesondere der Rahmentarifvertrag für das Bauwesen und der Mindesttarifvertrag für das Bauwesen und die Mindesttarifverträgen in den anderen Branchen, in denen solche vorgesehen sind¹⁰.

¹⁰ Vergl. II. 3

2 Der Einfluß des Tarifvertrages auf den individuellen Arbeitsvertrag

Zunächst einmal ist nach §§ 3 und 4 des Tarifvertragsgesetzes der Tarifvertrag anzuwenden auf die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat, soweit deren Arbeitgeber ebenfalls in dem entsprechenden Arbeitgeberverband organisiert ist.

Die Regelungen des Tarifvertrages sind dann zwingend für den individuellen Arbeitsvertrag. Eine Abweichung von den Regeln ist grundsätzlich nicht möglich, es sei denn, der Tarif lässt eine Abweichung von den tarifvertraglichen Regeln ausdrücklich zu oder aber die Abweichung stellte für den Arbeitnehmer eine bessere Regel dar (z.B. übertarifliche Vergütung).

Die in einem Tarifvertrag enthaltenen Regeln zur Organisation des Unternehmens oder zur Vertretung des Personals im Unternehmen sind auch dann bzw. jedes Mal dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber in dem entsprechenden Arbeitgeberverband organisiert ist, unabhängig von der Organisation seiner Arbeitnehmer in den entsprechenden Gewerkschaften.

Schließlich bleiben die in einem Tarifvertrag enthaltenen Regelungen über die Laufzeit des Tarifvertrages hinweg anwendbar, bis der Tarifvertrag durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt worden ist bzw. durch eine individuelle Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Seit einigen Jahren beobachten die Gewerkschaften einen konstanten Rückgang ihrer Mitglieder. Dies lässt vermuten, dass eine große Anzahl an Arbeitnehmern von den Rechten, die sich aus den Tarifverträgen ergeben, nicht mehr profitieren. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, daß er berechtigt ist, die nicht organisierten Arbeitnehmer anders, durchaus auch geringer als die organisierten Arbeitnehmer zu vergüten. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, in dieser Frage seine Arbeitnehmer alle gleich zu behandeln, existiert nicht. Der Arbeitnehmer kann dem entgehen, in dem er der entsprechenden Gewerkschaft beitrifft. Im Übrigen bleibt es aber durchaus möglich, in einem individuellen Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung auf die Anwendung eines Tarifvertrages zu verweisen und ihn damit zum Inhalt des individuellen Vertrages bzw. der Betriebsvereinbarung zu machen.

Es ist weiter an die europäische Regelung zum Betriebsübergang zu erinnern: Für den Fall des Betriebsüberganges oder des Wechsel in der Person des Arbeitgebers besteht weder ein Kündigungsrecht, noch ein Recht zum Austausch des Tarifvertrages. Die individuell durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag erworbenen Rechte der übernommenen Arbeitnehmer sind durch den Erwerber des Unternehmens zu beachten. Ein neuer Tarifvertrag kann frühestens nach einem Jahr Wirkung entfalten.

3 Der Betriebsrat

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht den Arbeitnehmern eines jeden auf dem privatrechtlichen Sektor tätigen Unternehmens mit mindestens fünf Arbeitnehmern einen Betriebsrat zu bilden.

3.1 Wahl

In den Betriebsrat gewählt werden können Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und eine Betriebsangehörigkeit von mindestens sechs Monaten aufweisen. Ein Betriebsrat kann gewählt werden in alle den Unternehmen, die mindestens fünf wählbare Arbeitnehmer beschäftigen. Die Wahlen allerdings hängen von den Arbeitnehmern ab. So gibt es eine ganz große Anzahl an Betrieben, in denen die Arbeitnehmer keinen oder einen Betriebsrat nicht mehr gewählt haben.

Die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates hängt von der Größe des Unternehmens ab. Für Unternehmen, die nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, besteht der Betriebsrat aus einer Person. Er besteht aus drei Personen für Unternehmen mit zwischen 21 und 50 wählbaren Arbeitnehmern. Er besteht aus fünf Personen für ein Unternehmen mit bis zu 100 wählbaren Arbeitnehmern und kann bis zu 35 Mitgliedern bei einem Unternehmen betragen, das bis 9000 wählbare Arbeitnehmer beschäftigt. Im Übrigen wären für jede weiteren 3000 Arbeitnehmer nochmals zwei Betriebsräte zu wählen.

Das Betriebsratsmandat dauert vier Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Die Wahlen sind unmittelbar und geheim. Nach Information des Arbeitgebers ist den Gewerkschaftsvertretern Zugang zum Unternehmen zu ermöglichen, um den Mitarbeitern bei der Organisation der Betriebsratswahl zu helfen.

3.2 Informations- und Anhörungsrecht

Die Kompetenzen des Betriebsrates beschränken sich zunächst auf ein Informations- und Anhörungsrecht, § 80 Betriebsverfassungsgesetz. Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber gegenüber darauf zu achten, dass Gesetze und Verordnungen richtig angewandt werden. Er hat das Recht, jede für die Arbeitnehmer positive Organisationsmaßnahme im Unternehmen vorzuschlagen, er achtet auf die Gleichbehandlung von Frauen, die Integration von Ausländern... Er ist über alle technischen und organisatorischen Veränderungen, die im Unternehmen geplant sind, vorab zu informieren.

3.3 Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht für folgende Fragen: Ordnung und Organisation des Betriebes, Verhalten der Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Pausen, Wochenarbeitszeit, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Löhne und Gehälter, Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes, Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer überwachen sollen, Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, Zuweisung und Kündigung von Betriebswohnungen, Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Festsetzung von Akkordlohn und leistungsbezogener Entgelte, Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen und die Durchführung von Gruppenarbeiten, vgl. § 87 Betriebsverfassungsgesetz.

Mitbestimmung bedeutet in diesem Fall, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen, soweit diese Fragen nicht bereits durch Tarifvertrag geregelt sind. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in den obengenannten Fragen nicht einigen, kann jede der Parteien die Einigungsstelle beim Arbeitsgericht anrufen, die entsprechende Entscheidungen trifft.

In den Unternehmen, in denen mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsrat bei allen Entscheidungen zur Personalorganisation mitzubestimmen. Dies betrifft insbesondere die Neueinstellung von Arbeitnehmern, die Versetzung und die Eingruppierung.

3.4 Mitwirkung bei Kündigung

Zum Ausspruch von Kündigungen wird er allerdings nur angehört. Der Betriebsrat verfügt in diesem Fall über eine Frist von zwei Wochen, in der er sich zu der geplanten Kündigung äußern kann. Widerspricht er der Kündigung, hat der Arbeitnehmer jedoch nur das Recht, die Begründung des Betriebsrates zu erhalten. Ein Widerspruch des Betriebsrates macht die Kündigung nicht unwirksam.

3.5 Mitwirkung in wirtschaftlichen Krisen

Der Betriebsrat wird schließlich zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens informiert und angehört. Eine in dieser Hinsicht enge Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ermöglicht auch hier einen Konsens, der z.B. die Reduzierung der Gehälter im Krisenfall ermöglichen kann und gegebenenfalls in einem Sozialplan mit Interessenausgleich mündet.

IV Die Situation des Arbeitslosen

1 Das Arbeitslosengeld I

1.1 Das Prinzip

Ein Arbeitsloser hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, das von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt wird (die die Sozialversicherung gegen Arbeitslosigkeit ist), sofern der Arbeitnehmer drei Voraussetzungen erfüllt:

- er muß ohne Arbeit sein,
- er muß während der letzten drei (bzw. ab 2006 während der letzten zwei) Jahre mindestens 12 Monate lang Beiträge gezahlt haben und
- sich persönlich bei der örtlichen Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet haben.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist im deutschen Sozialgesetzbuch III. Buch in den §§ 117 ff. geregelt.

Danach ist derjenige ohne Arbeit, der keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, selber aktiv Arbeit sucht und sich zur Verfügung des Arbeitsamtes hält. Eine einzige Ausnahme wird hier gemacht: Der Arbeitslose hat das Recht, unter 15 Stunden pro Woche zu arbeiten ("Minijob, Geringverdiener"). Arbeitgeber, die Aushilfskräfte oder Zusatzkräfte suchen, sind daher gut beraten, diese 15 Stunden als Obergrenze zu beachten¹¹.

¹¹ Nach Auffassung der Arbeitsämter soll es sich bei diesen 15 Stunden um eine absolute Obergrenze handeln, die nur vereinzelt überschritten werden darf. Auch die Aushilfe mit wechselnden Stundenzahlen darf diese 15 Stunden pro Woche nicht überschreiten, selbst wenn die durchschnittliche Stundenzahl erheblich niedriger liegen mag.

Das Arbeitslosengeld beläuft sich auf 60 % des durchschnittlichen Nettogehaltes des letzten Jahres und steigt auf 67 % für diejenigen Arbeitslosen, die unterhaltsberechtigten Kinder haben. Das Gehalt, das in einem Minijob verdient wird, wird auf das Arbeitslosengeld angerechnet, wenn es mehr als 165,00 € im Monat beträgt. Das Arbeitslosengeld wird am Ende des Monats gezahlt. Daneben zahlt die Bundesagentur für Arbeit die Beiträge der Arbeitnehmer zur Krankenversicherung, zur Renten- und Pflege- und (jedenfalls teilweise) zur Unfallversicherung.

Arbeitslosengeld wird für sechs Monate gezahlt. Die Laufzeit verlängert sich proportional bis zu einem Jahr für diejenigen, die mindestens zwei Jahres Beiträge gezahlt haben. Arbeitslose, die mindestens 30 Monate Beiträge gezahlt haben und das 55. Lebensjahr erreicht haben, erhalten 15 Monate Arbeitslosengeld, 18 Monate erhalten diejenigen, die für mindestens 36 Monate Beiträge geleistet haben.

1.2 Die Verpflichtungen des Arbeitnehmers und Arbeitslosen

Die allerwichtigste Pflicht des Arbeitnehmers ist zunächst, alles zu tun, um einen Arbeitsplatz zu behalten. Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz aufgibt oder der durch sein Verhalten Anlaß zu einer Kündigung gibt, wird in der Arbeitslosenversicherung hart "bestraft", in dem ihm eine Sperrzeit auferlegt wird, in der Arbeitslosengeld überhaupt nicht gezahlt wird und die bis zu 12 Wochen lang sein kann. Im Übrigen verkürzt sich die Laufzeit des Arbeitslosengeldes insgesamt um ein Viertel.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Arbeitsagentur gegenüber so bald wie möglich mitzuteilen, daß er seinen Arbeitsplatz verlieren wird: Genauer gesagt hat er sich unverzüglich nach Erhalt des Kündigungsschreibens bei seiner Arbeitsagentur zu melden bzw. drei Monate vor Ablauf eines befristeten Vertrages. Auch dort drohen ihm strenge Sanktionen, die von einer Verkürzung bis zur Aussetzung des Arbeitslosengeldes reichen können.

Der Arbeitslose muß schließlich alles tun, um wieder eine Arbeit zu finden, jede Möglichkeit der Bewerbung nutzen, den entsprechenden Ratschlägen der Arbeitsagentur Folge leisten und gegebenenfalls die Maßnahmen auch nachweisen können. Auch hier gelten die Sanktionen der Verkürzung bis zur Sperrfrist.

1.3 Anzurechnende Zahlungen und Ansprüche

Auf das Arbeitslosengeld werden angerechnet:

- ein Verdienst, der 165 € monatlich übersteigt,
- Urlaubsabfindung, selbst wenn der Arbeitgeber diese nicht oder nicht unverzüglich zahlt,
- jede andere Sozialleistung, insbesondere Krankengeld,
- jede Abfindung, die durch den Arbeitgeber unter Verkürzung der Kündigungsfrist gezahlt wird,
- in der Regel Abfindungen, die der Arbeitgeber zahlt dafür, dass der Arbeitnehmer auf die Kündigungsschutzklage verzichtet.

Die Abfindung für die Beendigung des Arbeitsvertrages, die das Gericht dem Arbeitnehmer nach gewonnener Kündigungsschutzklage zuspricht, wird auf das Arbeitslosengeld nicht angerechnet, genauso wenig, wie die Abfindung, die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anlässlich eines gerichtlichen Vergleiches zugesprochen wird.

2 Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe nach Hartz IV

2.1 Reformziel

Bis Ende 2004 erhielt jeder Arbeitslose, dessen Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft war, Arbeitslosenhilfe nach Maßgabe der Bedürftigkeit und der Erhaltung eines gewissen Lebensstandards. Der Verbrauch des eigenen Vermögens war nicht erforderlich gewesen.

In der vierten Stufe der Hartzschen Reformen (daher die Abkürzung Hartz IV) ist die Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe zusammengelegt worden, um daraus eine einheitliche soziale Versorgungsleistung aus einer Hand zu bilden. Der Schwerpunkt der Reform liegt dabei auf der Reorganisation der Finanzierung dieser neu gestalteten Sozialleistung, die jetzt Arbeitslosengeld II genannt wird. Die Grundversorgung und alle zusätzlichen Leistungen zur Wiedereingliederung in ein Arbeitsverhältnis werden nunmehr von der Bundesagentur für Arbeit getragen, während die Landkreise bzw. die kreisfreien Städte nur noch für die Mieten und die Heizkosten aufkommen.

Das wichtigste Ziel der Reform ist es, den Arbeitslosen zu fordern und zu fördern, ihn zu unterstützen, aber auch zu allen Anstrengungen anzuhalten, um sich wieder in den Arbeitsprozeß einzugliedern. Die Organisation der Arbeitsagenturen bzw. der Abteilung Arbeitslosenhilfe¹² in den Landkreisen und Städten ist entsprechend anzupassen, so dass jedem Arbeitslosen ein persönlicher Sachbearbeiter zugeordnet wird, mit dem der Arbeitslose eine Eingliederungsvereinbarung trifft, die die Teilnahme an Ausbildungskursen, an psychologischer Beratung, aber auch an sogenannten "1€-Jobs"¹³ und anderes vorsehen kann.

2.2 Grundzüge

Anspruchsberechtigt für Arbeitslosengeld II sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind. Erwerbsfähig sind dabei alle diejenigen, die für mindestens drei Stunden täglich arbeiten können. (Damit ist ein sehr großer Teil der ehemaligen Sozialhilfeempfänger in die Bezugsgruppe der Empfänger von Arbeitslosengeld II gerutscht.)

Die Grundsicherung beträgt zwischen 337,00 € und 374,00 € pro Erwachsenen pro Monat. Dazu werden die tatsächliche Miete und die tatsächlichen Heizkosten bezahlt, soweit diese angemessen sind. Die Bundesanstalt für Arbeit übernimmt des weiteren die Beiträge für die Krankenversicherung, die Renten- und Pflegeversicherung.

Bei der Beurteilung der Bedürftigkeit werden die Einkommen und Vermögensverhältnisse des Haushalts (der Bedarfsgemeinschaft) berücksichtigt. Der Einsatz allen Einkommens und Vermögens ist zwingend. Mit Ausnahme der Familienwohnung, soweit sie angemessen ist, und eines vernünftigen Pkws ist alles weitere Vermögen zu verwerten, jedenfalls soweit der Verkauf wirtschaftlich sinnvoll ist.

¹² Die Kompetenz der Verwaltung ist unterschiedlich verteilt. Sie kann entweder bei dem örtlichen Arbeitsamt oder bei einer Dienststelle der Stadt, des Landkreises liegen. Es scheint so zu sein, dass diese Unterscheidungen enorme Probleme hinsichtlich der Effizienz auslösen und damit den Reformweck erheblich gefährden.

¹³ Es handelt sich dabei um Arbeitstätigkeit für Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Hand, insbesondere für Altersheime, Gartenbau und ähnliches, in denen der Arbeitslose hilft (deswegen handelt es sich nicht um einen Arbeitsvertrag). Der Arbeitslose ist dort mit zwischen 1 € und 2 € pro zusätzlicher Stunde zusätzlich zum Arbeitslosengeld II vergütet.

Es kann also nur ein Minimum eigenen Vermögens "gerettet" werden. Der Höhe nach beträgt dies 150 € pro Lebensjahr der betroffenen Person. Als "Reserve", z.B. für den Ersatz einer kaputt gegangenen Waschmaschine oder ähnlichem dürfen weitere 700 € gespart werden. Das Minimum beträgt 3.100 €, das Maximum 9.750 € pro Person. Für ältere Arbeitslose sind die Freibeträge teilweise erheblich höher.

Hinsichtlich angesparter Vermögenswerte für die Ergänzung der gesetzlichen Rente dürfen nochmals wiederum 750 € pro Lebensjahr der Person angespart werden. Dabei bleiben die Lebensversicherungen, die als "Riester-Rente" angespart werden, außer Betracht. Vermögenswerte von Personen, die vor dem Jahr 1948 geboren sind, werden ebenfalls in großem Umfang nicht berücksichtigt. Die Höchstbeträge belaufen sich im Übrigen auf 47.000 bis 50.000 €.

Soweit das Vermögen des Arbeitslosen aus Forderungen besteht gegenüber der Finanzverwaltung, Forderungen aus Kaufverträgen, aus ungerechtfertigter Bereicherung, aus der Rückabwicklung von Schenkungen und aus Pflichtteilsansprüchen gehen diese Ansprüche bei Zahlung von Leistungen auf die Arbeitsverwaltung über, die sie also dem Schuldner gegenüber aus eigenem Recht durchsetzen kann.

Sehr geehrter Leser, soweit dieser kurze Überblick über das Arbeitsrecht und die Situation des Arbeitslosen. Viele Einzelheiten konnten hier nicht angesprochen werden. Für jede weitere Auskunft, für Rückfragen und ihre Unterstützung steht die Kanzlei WEISSER LEGAL zu Ihrer Verfügung