

ARBEITSRECHT...



...FÜR FRAUEN





**ARBEITSRECHT
FÜR FRAUEN**

**Maria Rinkens
Gabriele Mickasch**



Januar 2011

INHALT

Vorwort

Warum diese Broschüre?

Teil 1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsverhältnis

- I. In welchen Fällen hilft das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz? Seite 11
- II. Welche Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz gibt es? Seite 12
- III. Benachteiligungen durch andere Personen, die mit Ihrem Arbeitgeber verbunden sind Seite 13
- IV. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Seite 14
- V. Beschwerdestelle und Klagefrist Seite 15

Teil 2 Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages

- I. Das Vorstellungsgespräch – welche Fragen sind (wahrheitsgemäß) zu beantworten? Seite 16
- II. Wer trägt die Vorstellungskosten? Seite 19
- III. Die Diskriminierung bei der Einstellung verpflichtet zum Schadenersatz Seite 20

Teil 3 Allgemeine Rechte und Ansprüche im Arbeitsverhältnis

- I. Auf welche Rechte kann ich mich im Arbeitsverhältnis berufen? Seite 23
- II. Wann liegt ein Arbeitsvertrag vor? Seite 24
- III. Wann kann ich mich auf den Tarifvertrag berufen? Seite 25

IV.	Betriebliche Übung – es geht auch ohne ausdrückliche Vereinbarung	Seite 26
V.	Gleichbehandlung – was folgt daraus?	Seite 26
VI.	Unbedingt beachten - Verjährung von Ansprüchen und Verfallfristen	Seite 27
VII.	Wie viel Lohn steht mir zu? Wann habe ich Anspruch auf Tariflohn? Was gilt, wenn nichts ausdrücklich vereinbart wurde? Gleicher Lohn für gleiche Arbeit Mehrarbeitsvergütung – oftmals ein Streitpunkt Was ist Mehrarbeit? Wie ist Mehrarbeit zu vergüten?	Seite 28
VIII.	Sonderzahlungen	Seite 32
IX.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein? Arztbesuche während der Arbeitszeit	Seite 33
X.	Wie viel Urlaub steht mir wann zu? Zeitpunkt des Urlaubs – wer bestimmt das? Wann wird der Urlaub abgegolten?	Seite 36
XI.	Bezahlte Freistellung ist auch aus anderen Gründen möglich Wie lange kann ich bei der Erkrankung des Kindes zu Hause bleiben? Bezahlte Freistellung aus anderen privaten Gründen	Seite 40

Teil 4 Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit

I.	Welcher arbeitsrechtliche Schutz besteht während der Schwangerschaft?	Seite 43
----	--	----------

II.	Welche Zahlungsansprüche bestehen während Schwangerschaft und Mutterschutzfristen?	Seite 45
	Welche Leistungen gewähren die Krankenkassen?	
	Wie hoch ist der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld?	
	Wer zahlt den Zuschuss, wenn das Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist endet?	
III.	Der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft	Seite 48
IV.	Elternzeit	Seite 49
	(Geburt des Kindes ab 01.01.2007)	
V.	Teilzeitarbeit während der Elternzeit	Seite 52
VI.	Erholungsurlaub und Elternzeit	Seite 54
VII.	Welcher Kündigungsschutz besteht während der Elternzeit?	Seite 55
VIII.	Elterngeld	Seite 56
	(Geburt des Kindes ab 01.01.2007)	
IX.	Welche Stillzeiten kann ich verlangen?	Seite 57

Teil 5 Teilzeitarbeit außerhalb der Elternzeit

I.	Wann kann ich Teilzeitarbeit verlangen?	Seite 60
II.	Wie hoch ist der Lohn für Teilzeitarbeit?	Seite 61
III.	Wie steht es um Urlaub, Feiertagsvergütung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?	Seite 62
IV.	Welchen Sozialversicherungsschutz habe ich?	Seite 64
V.	Und wie steht es um den Kündigungsschutz für Teilzeitbeschäftigte?	Seite 66

Teil 6 **Pflege naher Angehöriger**

- I. **Was kann ich tun, wenn ein Elternteil plötzlich pflegebedürftig wird?** Seite 67
- II. **Welche Rechte habe ich, wenn ich meine Angehörigen selbst pflegen möchte?** Seite 68
- III. **Habe ich in diesen Fällen besonderen Kündigungsschutz?** Seite 69
- IV. **Welche finanziellen Leistungen erhalte ich während der Pflegezeit?** Seite 69

Teil 7 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- I. **Ein befristeter Arbeitsvertrag ist nicht immer zulässig** Seite 71
- II. **Warum ein Auflösungsvertrag nicht vereinbart werden sollte** Seite 73
- III. **Wann kann ich das Arbeitsverhältnis kündigen?** Seite 75
- IV. **Kündigungsschutz – wie wehre ich mich gegen eine Kündigung des Arbeitgebers?** Seite 76
Worauf sollte bei jeder Kündigung geachtet werden?
- V. **Wann muss die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers begründet sein?** Seite 79
- VI. **Wann darf der Arbeitgeber fristlos kündigen?** Seite 82
- VII. **Was tun, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat?** Seite 83
- VIII. **Habe ich Anspruch auf eine Abfindung?** Seite 84
- IX. **Was ist von einem gerichtlichen Vergleich zu halten?** Seite 87

- X. Ein gutes Zeugnis kann wichtig sein – Zeugnisformulierungen und ihre Bedeutung Seite 88
- XI. Wenn das Zeugnis (zu) schlecht ist Seite 91

Teil 8 Rechtsschutz

- I. Rechtskenntnisse verhelfen oft zu Ihrem Recht Seite 92
- II. Rechtsberatung, außergerichtliche Vertretung, Kosten Seite 92
- III. Klageverfahren, Kosten Seite 93

Anhang

- Gesetzliche Kündigungsfristen Seite 95
- Wichtige Anschriften Seite 97

Impressum Seite 100

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – so besagt es das Grundgesetz. Warum also ein spezieller Ratgeber „Arbeitsrecht für Frauen“?



Beratungsgespräche mit erwerbstätigen Frauen im Büro der Gleichstellungsstelle zeigen, dass Frauen – oft in Unkenntnis der Rechtslage – dazu neigen, ihnen zustehende Rechte nicht oder nur unzureichend wahrzunehmen.

Mit dieser Broschüre wollen wir Sie informieren über Fragen und Rechtsvorschriften, die für Frauen bedeutend sind: Vom Vorstellungsgespräch über die Rechte im Arbeitsverhältnis bis zu den Problemen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses reichen die Themen. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft, Elternzeit und die besonderen Probleme der teilzeitbeschäftigten Frauen werden ausführlich und gut verständlich dargestellt.

Ein hilfreiches Nachschlagewerk für Personalrätinnen und Personalräte, personalverwaltende Stellen, arbeitssuchende und erwerbstätige Frauen.

Liebe Leserinnen, liebe Leser, diese Broschüre hat ihren Zweck erfüllt, wenn sie informiert, aufklärt und Ihnen Mut macht, Ihre berechtigten Interessen wahrzunehmen.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Joachim Hofmann-Göttig". The signature is written in a cursive style and is followed by a closing parenthesis symbol ")", indicating it is part of a signature block.

Professor Dr. Joachim Hofmann-Göttig
Oberbürgermeister

Warum diese Broschüre ?

Darf der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch nach Schwangerschaft oder Kinderwunsch fragen? Habe ich als geringfügig Beschäftigte auch Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall? Habe ich einen Anspruch auf Teilzeitarbeit? Alle diese Fragen könnten sich auch Männer stellen. Erfahrungsgemäß werden sie jedoch – trotz der gesetzlich geregelten Gleichberechtigung – immer noch öfter von Frauen gestellt. Frauen stellen nach wie vor die Mehrzahl der geringfügig und der in Teilzeit Beschäftigten. Sie sind überwiegend diejenigen, die die Hauptlast bei der Erziehung und Versorgung der Kinder tragen.

Das Arbeitsrecht ist für die Beteiligten eine schwer verständliche Materie, weil es durch eine große Zahl von Vorschriften, verteilt über viele Gesetze, geregelt ist. Einige Fragen sind überhaupt nicht geregelt und werden nur durch die Gerichte bestimmt. Manche Ansprüche gibt es nur, wenn ein Tarifvertrag gilt. Zu einigen Fragen gibt es falsche Vorstellungen, die seit Jahren in der Bevölkerung – bei ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen - im Umlauf sind. Auch in Zeiten des Internets ist es schwierig, sich zu informieren. Ohne Grundkenntnisse kann man im Internet die richtigen von den falschen oder nicht auf jeden zutreffenden Informationen nicht unterscheiden.

Diese Broschüre erläutert daher die wesentlichen alltäglichen Probleme und Fragen des Arbeitsverhältnisses. Die dargestellten Regelungen gelten – bis auf den Mutterschutz - selbstverständlich auch für Männer. Bei der Auswahl der behandelten Fragen wurde jedoch der Schwerpunkt auf die Erläuterung der Regelungen gelegt, die speziell Frauen interessieren. Neben den rechtlichen Erläuterungen enthält die Broschüre auch einige Tipps, die den Umgang mit Arbeitgebern erleichtern können.

Eine Broschüre dieses Umfangs ist weder ein Lehrbuch noch ein vollständiges Nachschlagewerk. Sie kann vor allem nicht die fachliche Beratung durch Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte oder Gewerkschaften im Einzelfall ersetzen. Sie soll Ihnen lediglich eine Orientierungshilfe über Rechte und Möglichkeiten bei eingetretenen oder zu erwartenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bieten.

Bei der Darstellungs- und Ausdrucksweise wurde viel Wert auf Allgemeinverständlichkeit gelegt, ohne Abstriche bei der juristi-

schen Genauigkeit zu machen. Zahlreiche Beispiele sind aufgenommen worden, um das Verstehen zu erleichtern. Randanmerkungen und Hervorhebungen sollen bei der Problemsuche behilflich sein.

Wir wollen erreichen, dass diese Broschüre nicht nur mitgenommen, sondern auch gelesen wird. Um sie noch praxisnaher zu gestalten, ist die kritische Mithilfe der Benutzerinnen notwendig und erwünscht. Über inhaltliche und gestalterische Anregungen und Hinweise würden wir uns daher sehr freuen.

Koblenz, im Januar 2011

Gabriele Mickasch / Maria Rinkens / Katharina Hoffmann

Maria Rinkens, geboren 1960 in Eschweiler/Rhld., ist nach Abschluss des Studiums der Rechtswissenschaften in Bielefeld seit 1987 als Rechtsanwältin in Vallendar tätig. Bereits während der Ausbildung legte sie einen Schwerpunkt auf den Bereich des Arbeitsrechts. Seit 1992 ist sie Fachanwältin für Arbeitsrecht. Neben ihrer Tätigkeit als Rechtsanwältin war sie in den Jahren 1997 bis 2000 als Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht an der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur tätig und führt Tagesseminare zu arbeitsrechtlichen Themen durch.

www.rae-keller-rinkens.de

Teil 1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsverhältnis

Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) muss der Arbeitgeber zunächst dafür sorgen, dass alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen mit dem AGG vereinbar sind. Da diese Regelungen auf das gesamte Arbeitsrecht Einfluss haben, werden die allgemeinen Grundsätze hier vorangestellt. Besonderheiten werden in den einzelnen Kapiteln erläutert.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Regelungen des AGG, können Sie folgende Ansprüche geltend machen:

- Schadenersatzforderungen
- die Unwirksamkeit von Maßnahmen und Vereinbarungen
- Schmerzensgeldforderungen (im Einzelfall mehrere Monatsgehälter)
- Leistungsverweigerungsrecht (Sie haben das Recht, die Arbeit zu verweigern, behalten aber Ihren Entgeltanspruch)

Meinen Sie, dass Sie benachteiligt wurden, müssen Sie dem Gericht nur **Sachverhalte** mitteilen und auch beweisen können (Zeugen, Schriftstücke), die eine **Benachteiligung vermuten** lassen. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass trotzdem keine Benachteiligung wegen eines der unten genannten Merkmale vorliegt.

Der Arbeitgeber muss **Schadenersatz** allerdings **nur** leisten, wenn er die **Pflichtverletzung** (Benachteiligung) **verschuldet** hat.

1. In welchen Fällen hilft das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

Der arbeitsrechtliche Teil des AGG findet Anwendung auf

- ArbeitnehmerInnen, auch auf LeiharbeiterInnen
- zur Berufsbildung Beschäftigte (z. B. Auszubildende)
- BewerberInnen
- ArbeitnehmerInnen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist (z. B. im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung)
- arbeitnehmerähnliche Personen, z. B. HeimarbeiterInnen,

aber **auch** auf Selbstständige (**freie MitarbeiterInnen**) und Organmitglieder (z. B. **GeschäftsführerInnen**) im Hinblick auf deren Zugang zur Erwerbstätigkeit und deren beruflichen Aufstieg.

Durch das Gesetz soll verhindert werden, dass Menschen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wegen

- ihres Geschlechts (Männer und Frauen)
- ihres Alters (Jüngere und Ältere)
- einer Behinderung (nicht nur Schwerbehinderung)
- ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft (Hautfarbe bzw. Kultur, Religion und Sprache)
- ihrer Religion oder Weltanschauung (anerkannte Religionen und Glaubensgemeinschaften)
- ihrer sexuellen Identität (Hetero-, Homo-, Transsexualität)

benachteiligt werden. Eventuell vorhandene Benachteiligungen müssen beseitigt werden.

Bei Kündigungen gelten allerdings grundsätzlich die besonderen Regelungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

Eine **Benachteiligung** kann dadurch erfolgen, dass Menschen in vergleichbaren Situationen ungleich behandelt werden. Sie kann **auch mittelbar** dadurch erfolgen, dass nachteilige Bedingungen **überwiegend eine Gruppe** von Menschen, z. B. Frauen treffen.

Beispiel

Bei Ihrem Arbeitgeber gilt für alle ArbeitnehmerInnen eine vertragliche Regelung, bei der bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für Höhergruppierungen oder Abfindungen die Dauer der genommenen Elternzeit nicht mitgerechnet wird. Durch eine solche Regelung werden Frauen indirekt benachteiligt, weil diese überdurchschnittlich häufig die Elternzeit nutzen.

Auch eine **Belästigung**, die die Würde der Person verletzt und sie einschüchtern, anfeinden, erniedrigen oder entwürdigen soll, ist dann eine **Benachteiligung**, wenn sie wegen eines der o. g. Merkmale erfolgt.

II. Welche Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz gibt es?

Das Gesetz sieht ausdrücklich einige sachlich begründete Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz vor:

- wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG)
- wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)
- wegen des Alters (§ 10 AGG)

Im Pflegedienst stellt die körperliche Belastbarkeit eine wesentliche berufliche Anforderung dar. Eine Person mit schwerer körperlicher Behinderung wird diesen Beruf daher in der Regel nicht ausüben können.

Hat der Arbeitgeber eine bestimmte religiöse oder weltanschauliche Ausrichtung (z. B. ein kirchlicher Kindergarten, eine politische Partei oder eine Gewerkschaft), kann er Personen mit einer entgegenstehenden religiösen oder weltanschaulichen Ausrichtung von der Beschäftigung ausschließen.

Die Neueinstellung oder Beförderung einer 64jährigen Bewerberin kann abgelehnt werden, wenn die Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz aufwendig ist. In diesem Fall muss der Arbeitgeber erklären, dass die nur kurze Beschäftigungszeit vor Eintritt in den Ruhestand betriebswirtschaftlich/organisatorisch nicht sinnvoll ist.

Wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen der im Gesetz genannten Merkmale verhindert oder ausgeglichen werden sollen, können Personen mit bestimmten Merkmalen bevorzugt werden. Andere Personen, die dann dadurch benachteiligt werden, können sich nicht auf die vorgeschriebene Gleichbehandlung berufen.

Gibt es in Ihrem Betrieb keine oder nur wenige Frauen in Leitungs- oder Führungspositionen, kann bei mehreren Bewerbern und gleicher Eignung eine Frau bevorzugt eingestellt werden (Frauenförderquote).

Gibt es in diesem Betrieb keine oder nur wenige Behinderte, insbesondere ist Ihre Schwerbehindertenquote nicht erfüllt, können bei gleicher Eignung (Schwer-)Behinderte bevorzugt eingestellt werden.


III. Benachteiligungen durch andere Personen, die mit Ihrem Arbeitgeber verbunden sind

Durch das AGG sollen die Betroffenen nicht nur vor Benachteiligungen durch den Arbeitgeber, sondern auch vor Benachteiligungen durch Vorgesetzte, andere Arbeitnehmer und auch

Beispiele

Zulässige unterschiedliche Behandlung

Beispiele

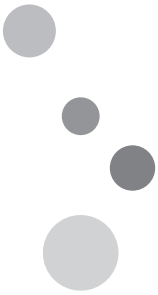


Kunden geschützt werden. Sollte es zu einer solchen Benachteiligung kommen, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Benachteiligung abgestellt wird.

IV. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Arbeitgeber und Vorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Sexuelle Belästigung ist jedes **sexuell bestimmte Verhalten**, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Hierunter fallen also nicht nur Sexualstraftaten, sondern auch nicht strafbare Handlungen, wie **unerwünschte** sexuell bestimmte Berührungen, Bemerkungen etc.



Kommt es zu einer sexuellen Belästigung, haben Sie die bereits einleitend beschriebenen Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Das früher für diese Fälle geltende Arbeitsplatzschutzgesetz gilt nicht mehr. Wenn Sie Ansprüche geltend machen wollen, sind daher auch die nachfolgend (Punkt V) erläuterten Fristen einzuhalten.

Der Vorwurf der sexuellen Belästigung ist schwerwiegend und hat für alle Beteiligten und den Betriebsfrieden weit reichende Konsequenzen.

Er setzt zunächst voraus, dass derjenige, der Sie sexuell belästigt hat, auch weiß, dass Sie seine Handlungen, Redensarten etc. auch als Belästigung empfinden. Sie sollten daher die **betreffende Person** auf jeden Fall zunächst darauf **hinweisen**, dass Sie sich belästigt fühlen.

Stellt die Person ihr Verhalten nicht ab, sollten Sie zunächst mit einer Person Ihres Vertrauens (Arbeitskollegin, Betriebsrat/-Betriebsrätin), einer Beratungsstelle oder einem erfahrenen Rechtsbeistand überlegen, wie und wann Sie weiter vorgehen. Oft passieren solche Handlungen nur, wenn keine dritten Personen (Zeugen) anwesend sind. Bei einer Beschwerde steht dann Aussage gegen Aussage. In diesen Fällen sollte vor der Beschwerde zumindest versucht werden, die „Beweislage“ zu verbessern.

Auch wenn Sie letztlich nicht alles beweisen müssen, gehen verbleibende Zweifel oft immer noch zu Ihren Lasten.

V. Beschwerdestelle und Klagefrist

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Betrieb eine **Beschwerdestelle** für mögliche Benachteiligungen einzurichten und den ArbeitnehmerInnen bekannt zu machen. Dies gilt auch dann, wenn es in Ihrem Betrieb keinen Betriebsrat gibt. Die Beschwerdestelle kann allerdings auch der Arbeitgeber selbst oder ein Vorgesetzter sein.

Niemand darf wegen einer Beschwerde oder der Geltendmachung von Rechten nach dem AGG benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die Sie dabei unterstützen oder als Zeugen aussagen.

Der Entschädigungsanspruch muss **schriftlich** und **innerhalb von 2 Monaten** gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt bei einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung durch den Arbeitgeber. In allen anderen Fällen beginnt die Frist, wenn Ihnen die Benachteiligung bekannt wird. Existiert in dem (angestrebten) Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag, gelten die darin geregelten Ausschlussfristen.

Kommt eine Einigung über die Entschädigung nicht zustande, muss die Arbeitnehmerin **innerhalb von 3 Monaten** beim Arbeitsgericht **Klage** erheben. Diese **Frist beginnt** nicht mit der Ablehnung des Anspruchs durch den Arbeitgeber, sondern bereits **mit Ihrer schriftlichen Mitteilung** des Entschädigungsanspruchs an den Arbeitgeber. Reagiert der Arbeitgeber nicht auf Ihr Schreiben, müssen Sie auf die Frist achten und notfalls Klage erheben.

Teil 2 Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages

I. Das Vorstellungsgespräch – welche Fragen sind (wahrheitsgemäß) zu beantworten?

Beispiel

„Wir erwarten Sie zu einem Vorstellungsgespräch am 10. dieses Monats in unserem Hause“ – auf ein solches Einladungsschreiben hatte Monika Schäfer schon lange gewartet. Offenbar hatte sie Glück und war bei ihrer Bewerbung in die engere Wahl gekommen. Ehe sie sich zum Vorstellungsgespräch aufmacht, blättert sie noch einmal in den Bewerbungsunterlagen und liest sich ihr Anschreiben und ihren Lebenslauf genau durch.

Über das Vorstellungsgespräch wollen die Firmen erfahren, ob Auftreten und Selbstdarstellung einer Bewerberin zu den Eindrücken passen, die aus den Bewerbungsunterlagen und möglichen Tests ersichtlich werden. Monika Schäfer muss deshalb damit rechnen, dass man ihr zunächst einen Personalfragebogen zum Ausfüllen vorlegen wird und im nachfolgenden eigentlichen Vorstellungsgespräch einzelne Punkte ihres Lebenslaufes und ihre Berufsentwicklung ebenso angesprochen werden wie ihre Zukunftspläne. Monika Schäfer muss also Bescheid wissen, wenn sie einen positiven Eindruck hinterlassen will.

Welche Fragen aber muss sie beantworten, sei es im Fragebogen, sei es im Vorstellungsgespräch selbst? Oder besser, welche Fragen muss sie wahrheitsgemäß beantworten?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf der Arbeitgeber (oder etwa der Betriebsarzt) nur solche Fragen stellen, an denen er im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz ein berechtigtes Interesse hat – die Bewerberin hat daher auch nur diese Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Stellt der Arbeitgeber "unzulässige" Fragen, hat die Bewerberin das Recht zu lügen, ohne dass ihr daraus Nachteile entstehen. Wird allerdings eine berechtigte Frage wahrheitswidrig beantwortet, hat der Arbeitgeber das Recht, sobald er die Wahrheit erfährt, den Arbeitsvertrag anzufechten – dies ist zwar rechtlich etwas anderes als eine Kündigung, kommt im Ergebnis jedoch einer fristlosen Kündigung gleich.

Im Einzelnen sind folgende Fragen als zulässig oder unzulässig anzusehen:

Berufliche Fähigkeiten: Fragen nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen sowie nach bisherigem beruflichen Werdegang, Prüfungs- und Zeugnisnoten dürfen uneingeschränkt gestellt werden.

Eheschließung: Die Frage, ob die Bewerberin in absehbarer Zeit heiraten will, ist unzulässig.

Gehaltshöhe: Nach dem vorherigen Gehalt darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht fragen.

Gewerkschaftszugehörigkeit: Die Gewerkschaftszugehörigkeit hat den Arbeitgeber nicht zu interessieren. Sie kann bei Bedarf auch noch nach Abschluss des Arbeitsvertrages mitgeteilt werden, mitunter ist es jedoch ratsam, sie erst nach Geltung des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. Seite 76 f.) bekannt zu geben.

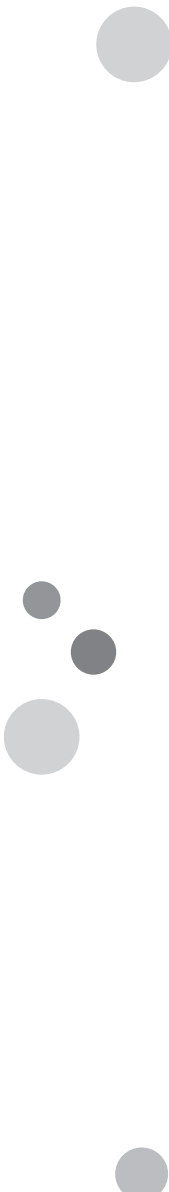
Kinderwunsch: Die Frage, ob jetzt oder später Kinder gewünscht werden, ist nicht zulässig.

Krankheiten: Fragen nach schweren Erkrankungen im letzten Jahr sind nur zulässig, wenn sie Einfluss auf die vorgesehene Arbeit haben können. Ohne ausdrückliche Frage braucht die Arbeitnehmerin nur auf bereits eingetretene Erkrankungen hinzuweisen, wenn sie damit rechnen muss, dass sie zum Zeitpunkt der vorgesehenen Arbeitsaufnahme krank sein wird.

Pfändungen: Die Frage nach Lohn- oder Gehaltspfändungen muss nur dann wahrheitsgemäß beantwortet werden, wenn zurzeit Pfändungen dieser Art vorliegen. Ob irgendwann in früheren Jahren einmal eine Pfändung vorgelegen hat, hat den Arbeitgeber nicht zu interessieren.

Religions- oder Parteizugehörigkeit: Die Frage nach der Religion ist nur in kirchlichen Einrichtungen zulässig. Nach der Parteizugehörigkeit darf nur gefragt werden, wenn die Arbeitgeberin eine politische Partei oder eine ihr nahe stehende Einrichtung (z. B. Partei-Verlag) ist.

Schwangerschaft: Die Frage nach der Schwangerschaft einer Frau ist eine unzulässige geschlechtsspezifische Fragestellung.



Sie ist nur dann zulässig, wenn die Frau mit Arbeiten beschäftigt werden soll, die eine schwangere Frau in eigenem oder im Interesse ihres Kindes nicht verrichten kann.

Grad der Behinderung: Die Schwerbehinderte (Grad der Behinderung mindestens 50 %) muss auf Befragen ihre Schwerbehinderteneigenschaft offenbaren. Ungefragt muss sie dies nur mitteilen, wenn sie erkennen kann, dass sie wegen der Behinderung die vorgesehene Arbeit nicht leisten kann.

Vermögensverhältnisse: Nach Schulden, Zahlungsverpflichtungen und sonstigen Einkünften darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht fragen.

Vorstrafen: Nach Vorstrafen darf der Arbeitgeber nur fragen, wenn und soweit die künftige Tätigkeit der Bewerberin dies erfordert. So kann z. B. bei einer Buchhalterin oder Kassiererin nach Vorstrafen wegen Eigentumsdelikten, bei einer KraftfahrerIn nach Vorstrafen wegen Verkehrsdelikten gefragt werden. Die Bewerberin darf sich als ungestraft bezeichnen, wenn die Vorstrafen nicht (mehr) im Bundeszentralregister eingetragen oder nicht in das Führungszeugnis aufzunehmen sind.

Nach Abschluss des Vorstellungsgespräches empfiehlt es sich, sofern sich der Arbeitgeber die Entscheidung über die Einstellung vorbehält, einen konkreten Termin zu erfragen, bis zu dem eine verbindliche Zu- oder Absage erteilt wird.

Hat der Arbeitgeber allerdings den Eindruck entstehen lassen, dass der Abschluss des Arbeitsvertrages nur noch eine Formalität sei, hat er unter Umständen den Verdienstausschlag bzw. die Ausgaben zu ersetzen. Das trifft zum Beispiel zu, wenn er Sie dazu auffordert, an einem der kommenden Tage zur Unterschrift des Arbeitsvertragsformulars vorbeizukommen oder die Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats als reine Formsache bezeichnet. Haben Sie im Vertrauen auf diese Erklärung dann ein weiteres Angebot abgelehnt oder finanzielle Aufwendungen vorgenommen, muss er hierfür aufkommen.

III. Wer trägt die Vorstellungskosten?

Vor allem, wenn das Vorstellungsgespräch nicht erfolgreich war, der Arbeitsvertrag also nicht zustande kommt, kann es zu Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber darüber kommen, wer die Vorstellungskosten, insbesondere die **Fahrtkosten zum Vorstellungstermin** zu übernehmen hat. Hier lässt sich sowohl an den Arbeitgeber als auch an die Agentur für Arbeit denken.

Hat der **Arbeitgeber** die Bewerberin – wie dies im Ausgangsfall von Monika Schäfer geschehen ist – **zur Vorstellung aufgefordert**, ist er **zum Ersatz** der Vorstellungskosten **verpflichtet**. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist oder nicht. Auch einer besonderen „Kostenübernahmeerklärung“ bedarf es hierzu nicht.

Zu den Vorstellungskosten gehören die Fahrtkosten, aber auch die **notwendigen Übernachtungs- und Verpflegungskosten sowie der Verdienstaufschlag**, wenn der bisherige Arbeitgeber Lohn oder Gehalt für den ausgefallenen Tag nicht zu zahlen hat.

Sofern über die Fahrtkosten hinaus weitere Kosten zu erwarten sind, sollten Sie mit dem einladenden Arbeitgeber die zu erwartenden Kosten absprechen, um Streitigkeiten über deren notwendigen Umfang von vornherein auszuschließen.

Eine **unaufgeforderte Vorstellung**, etwa auf ein Zeitungsinserat oder auf Veranlassung der Agentur für Arbeit, verpflichtet den Arbeitgeber zu **nichts**. Auch die – schriftliche oder telefonische – Ankündigung eines Vorstellungstermins durch die Bewerberin macht den Arbeitgeber nicht ersatzpflichtig.

Schließlich kann der Arbeitgeber, der eine Bewerberin zur Vorstellung auffordert, den Ersatz der Vorstellungskosten ausschließen. Er muss dies der Bewerberin allerdings rechtzeitig, spätestens im Einladungsschreiben, ausdrücklich mitteilen.

In diesen und in vergleichbaren Fällen kann aber die Agentur für Arbeit die Vorstellungskosten übernehmen. In der Regel handelt es sich dabei um eine (nicht rückzahlbare) Zuschussleistung. Über Voraussetzungen und Umfang dieser Leistung erteilen die zuständigen Sachbearbeiter/innen der Agentur für Arbeit Auskunft.

Tipp

III. Die Diskriminierung bei der Einstellung verpflichtet zum Schadenersatz

Beispiel

Claudia Bach bewirbt sich auf die in einer Zeitungsannonce ausgeschriebene Stelle eines/einer Assistenten/in des Direktors eines Betriebes. Auf ihre Bewerbung wird ihr mitgeteilt, dass sich mit ihr zehn Männer und eine Frau ebenfalls auf die Stelle bewerben hätten. Die Geschäftsleitung habe sich entschlossen, den Arbeitsplatz mit einem der männlichen Bewerber zu besetzen, da sich dieser besser in das bereits bestehende Arbeitsteam einpasse. Claudia Bach will diese Ablehnung nicht ohne weiteres hinnehmen.

Hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz (nach Ausschreibung und Auswahlverfahren), auf den sich Frauen und Männer beworben haben, mit einem männlichen Bewerber besetzt, ist stets zu fragen, ob er dabei das **Diskriminierungsverbot nach dem AGG** gegenüber weiblichen Mitarbeitern verletzt hat. Der Arbeitgeber hat zwar das Recht, sich frei zu entscheiden, ob und mit wem er den Arbeitsplatz besetzt, er darf dabei jedoch die Bewerberin nicht (nur) wegen ihres Geschlechts ablehnen.

Tut er dies dennoch, so hat die Bewerberin **Anspruch** auf eine **angemessene Entschädigung**. Der Entschädigungsanspruch setzt nicht voraus, dass es ohne die Benachteiligung zu einer Einstellung der Bewerberin gekommen wäre. Ein **Anspruch** auf **Einstellung** besteht allerdings **nicht**.

Was aber ist angemessen? „Höchstens drei Monatsverdienste“ sagt das Gesetz (§ 15 AGG), wenn die Arbeitnehmerin auch ohne die Benachteiligung nicht eingestellt worden wäre. Das heißt, es kann weniger sein, es kann aber auch mehr sein, wenn die Arbeitnehmerin ohne Benachteiligung eingestellt worden wäre. Die Höhe richtet sich im Einzelfall nach der Schwere der Benachteiligung, den Vorgehensweisen und Beweggründen des Arbeitgebers.

Wegen der Formalien und Fristen für die Geltendmachung des Anspruchs beachten Sie bitte die allgemeinen Ausführungen zum AGG (vgl. Seite 11 ff., insbesondere Seite 15).


Bevor ein Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden kann, müssen Hinweise darauf vorliegen, dass der männliche

Bewerber zu Unrecht vorgezogen wurde, die abgelehnte – qualifizierte – Bewerberin also (nur) wegen ihres Geschlechts nicht eingestellt worden ist. Dies erweist sich in der Praxis nicht selten als sehr schwierig. Der Arbeitgeber wird immer einwenden, er habe den besser qualifizierten Bewerber einstellen wollen.


Relativ einfach verhält es sich, wenn der Arbeitgeber mitteilt, dass die angebotene Position nur mit Männern besetzt werden solle oder man aus traditionellen Gründen (Tätigkeit war schon immer mit männlichen Arbeitskräften besetzt!) auch dieses Mal wieder einen männlichen Bewerber vorziehe; die geschlechtsbezogene Diskriminierung ist in diesen Fällen offensichtlich bzw. schlecht kaschiert. Aber auch die Begründung, die ausgeschriebene Tätigkeit sei für eine Frau zu schwer oder zu gefährlich, geht davon aus, dass eine Frau schlechthin über bestimmte Fähigkeiten nicht verfügt und diskriminiert daher. Ein möglicher Hinweis könnte sich daraus ergeben, dass der Arbeitgeber bisher nur Männer beschäftigt und z. B. über keine getrennten sanitären Einrichtungen für Frauen verfügt. Besonders seit dem Inkrafttreten des AGG, das für viele Diskussionen in der Öffentlichkeit gesorgt hat, haben sich allerdings viele Arbeitgeber damit beschäftigt, wie sie insbesondere Entschädigungsansprüche von Bewerberinnen vermeiden können. So eindeutige Formulierungen wie im Ausgangsbeispiel dürften daher kaum noch vorkommen.

- Prüfen Sie die Stellenausschreibung auf (geschlechts-) neutrale Formulierungen
- Notieren Sie sich nach dem Bewerbungsgespräch die wesentlichen Inhalte, insbesondere Punkte, die möglicherweise diskriminierend sein könnten, sowie Zeit, Ort und Teilnehmer des Gesprächs
- Falls Sie einen Personalfragebogen ausfüllen mussten, lassen Sie sich davon möglichst eine Kopie aushändigen
- Prüfen Sie ein Ablehnungsschreiben auf mögliche Hinweise auf eine Diskriminierung
- Falls Sie sich auf eine Stelle in einem eher von Männern besetzten Arbeitsfeld (z. B. Mechatroniker, Maler und Lackierer) bewerben, erkundigen Sie sich beim Bewerbungsgespräch nach vorhandenen, nach Geschlechtern getrennten sanitären Einrichtungen
- Stellen Sie – durch Fragen oder Beobachtungen – fest, ob in dem Betrieb (in der angestrebten Position) nur Männer beschäftigt sind

Tipp



Sind – wie im Ausgangsfall – **Anhaltspunkte** dafür vorhanden, dass eine so genannte geschlechtsbezogene Diskriminierung vorliegt, muss der **Arbeitgeber beweisen**, dass er **sachliche Gründe** für die Einstellung eines männlichen Bewerbers hatte; er trägt in diesem Fall also die Beweislast.



Trotz der Verbesserungen des AGG sind Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung bei der Einstellung noch immer nur mit erheblichen (Beweis-)Schwierigkeiten durchzusetzen. Es empfiehlt sich daher bei Hinweisen auf eine diskriminierende Nichteinstellung, schon sehr frühzeitig rechtskundigen Rat einzuholen und die Schadenersatzklage nur mit Unterstützung eines/einer erfahrenen Prozessvertreters/in zu führen.



Teil 3 Allgemeine Rechte und Ansprüche im Arbeitsverhältnis

I. Auf welche Rechte kann ich mich im Arbeitsverhältnis berufen?

Außer dem Arbeitsvertrag gibt es im Arbeitsverhältnis eine Reihe von Vorschriften und Vereinbarungen, auf die Sie ihre Ansprüche stützen und ggf. Ihre Rechte durchsetzen können.

Neben den gesetzlichen Vorschriften gehören zu den wichtigsten Bestimmungen:

- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- betriebliche Übungen
- der Gleichbehandlungsgrundsatz

Neben den **grundsätzlichen Regelungen** zum Arbeitsrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), dem Handelsgesetzbuch (HGB), der Gewerbeordnung (GewO) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es eine große Zahl von **Arbeitnehmerschutzgesetzen**. Auf die wichtigsten, wie etwa das Mutterschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, werden wir noch ausführlich eingehen.

Sofern sich ein Recht oder ein Anspruch auf mehrere dieser Vorschriften stützen lässt, gilt immer das sog. **Günstigkeitsprinzip**, das heißt, es gilt jeweils die für die Arbeitnehmerin günstigere Regelung.

Im Bundesurlaubsgesetz ist ein Erholungsurlaub von 24 Werktagen (6-Tage-Woche) vorgesehen, nach dem Tarifvertrag sollen es 26 Arbeitstage (5-Tage-Woche) sein, im Arbeitsvertrag ist ein Urlaub von 32 Arbeitstagen (5-Tage-Woche) vereinbart. Maßgeblich ist dann die günstigste Regelung, also die im Arbeitsvertrag.

Beispiel

II. Wann liegt ein Arbeitsvertrag vor?

Beispiel

Astrid Lind (21) bewirbt sich als Medizinisch-Technische Assistentin in einer Arztpraxis. Bei der Vorstellung wird ihr eine Einstellung zum 01.03. des Kalenderjahres und ein Monatsgehalt von 1.022 Euro zugesagt. Eine schriftliche Vereinbarung wird nicht getroffen. Auch über die übrigen Arbeitsbedingungen wird nicht gesprochen. Als sie kurze Zeit später ihre Arbeitspapiere in der Praxis abgeben will, wird ihr mitgeteilt, dass man ihren Arbeitsplatz inzwischen mit einer Arzthelferin besetzt habe und sie allenfalls noch als Teilzeitarbeitskraft eingestellt werden könne. An die Absprache mit ihr fühle man sich nicht gebunden, da kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliege.

Es entspricht einer weit verbreiteten Ansicht – unter Arbeitgebern wie Arbeitnehmern –, dass ein Arbeitsvertrag erst besteht, wenn er schriftlich abgeschlossen worden ist. Diese Ansicht ist – dies kann nicht deutlich genug betont werden – falsch. Ein **Arbeitsvertrag** liegt bereits vor, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind, dass der Arbeitnehmer gegen Bezahlung für den Arbeitgeber in dessen Betrieb eine Arbeit übernimmt. Es genügt dazu eine **mündliche Abmachung**.

Die Schriftform, die in bestimmten Bereichen (etwa dem Öffentlichen Dienst) der Regel entspricht, ist im Nachweisgesetz zwar vorgeschrieben und soll den Beweis des Vereinbarten erleichtern. Im Nachweisgesetz sind allerdings keine Strafen für Verstöße gegen die Nachweispflicht enthalten. Es wird also oft nicht eingehalten. Trotzdem gilt (auch) das, was mündlich vereinbart wurde.

Der Arbeitsvertrag muss also nicht schriftlich abgeschlossen werden, damit er gültig ist. Die **schriftliche Vereinbarung** ist jedoch aus **Beweisgründen** zu empfehlen. Sollte der Arbeitgeber sich nicht mehr erinnern können, was er Ihnen alles zugesichert hat, dann können Sie mit Hilfe des schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrages Ihre Ansprüche nötigenfalls beim Arbeitsgericht sehr rasch durchsetzen. Sie sollten deshalb stets um eine schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages bitten.

Aber: Ist ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen, so hat er die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit für sich. Daneben sind **mündliche Zusatzvereinbarungen** nicht ausgeschlossen. Wollen Sie sich allerdings darauf berufen, dass mündliche

Nebenabreden getroffen worden sind und diese auch neben dem schriftlichen Vertrag gelten sollen, müssen Sie das (ggf. durch Zeugen) beweisen. Auch **spätere Änderungen** sollten aus Beweisgründen schriftlich festgehalten werden. Bei Gehaltserhöhungen ist hierfür zum Beispiel die Gehaltsabrechnung ausreichend.

III. Wann kann ich mich auf den Tarifvertrag berufen?

Tarifverträge, die von den Gewerkschaften einerseits und den Arbeitgeberverbänden (oder dem einzelnen Arbeitgeber) andererseits abgeschlossen werden, enthalten in der Regel detaillierte Vorschriften über Lohn und Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen etc. und sind deshalb von außerordentlicher Bedeutung. Auf einen **Tarifvertrag** können Sie sich aber grundsätzlich **nur** berufen,

- wenn Sie in der betreffenden Gewerkschaft organisiert sind und
- bei einem Arbeitgeber arbeiten, der dem Arbeitgeberverband angehört (oder den Tarifvertrag selbst abgeschlossen hat).

Der **Tarifvertrag** kann allerdings – unabhängig davon, ob Sie Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht – auch gelten, wenn seine Anwendung **im Arbeitsvertrag vereinbart** worden ist. Dies geschieht etwa durch die Formulierung: „Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag ... in der jeweils geltenden Fassung Anwendung“. Wenn Sie nicht gewerkschaftlich organisiert sind und Ihr Arbeitgeber auch nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, ist also entscheidend, was im Arbeitsvertrag schriftlich oder auch mündlich (Zeugen!) vereinbart wurde.

Ein **Tarifvertrag** gilt schließlich auch dann, wenn und soweit er durch den Bundesarbeitsminister bzw. das zuständige Ministerium des Bundeslandes für **allgemeinverbindlich** erklärt worden ist. In diesem Fall kommt es nicht darauf an, ob Sie oder Ihr Arbeitgeber organisiert sind. Tarifverträge werden jedoch nur unter besonderen Bedingungen für allgemeinverbindlich erklärt. Auskünfte über allgemeinverbindliche Tarifverträge erteilen die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände oder die Arbeits-/Sozialministerien der Länder oder der Bundes (siehe Anhang).

IV. Betriebliche Übung – es geht auch ohne ausdrückliche Vereinbarung

Wenn der Arbeitgeber über eine Reihe von Jahren hinweg eine **freiwillige Leistung** an die Belegschaft gewährt, ohne dass er sich vorbehält, diese wieder entfallen zu lassen, entsteht eine so genannte betriebliche Übung und damit ein **Anspruch** auf diese Leistung auch für die Zukunft. Voraussetzung für die betriebliche Übung ist, dass sich das Verhalten des Arbeitgebers über einen längeren Zeitraum – **in der Regel drei Jahre** – erstreckt. Hat also Ihr Arbeitgeber etwa drei Jahre hintereinander ohne besondere Hinweise oder Einschränkungen ein Urlaubsgeld gezahlt, dann entsteht daraus – und zwar für jeden Beschäftigten im Betrieb – ein Anspruch auf ein Urlaubsgeld in den folgenden Jahren. Der Arbeitgeber kann sich von dieser Leistung nur lossagen, wenn er jedem Beschäftigten einzeln den Arbeitsvertrag kündigt. Das bekannteste Beispiel für die Entstehung eines Anspruchs durch betriebliche Übung ist die Weihnachtsg Gratifikation (siehe unter VIII). Durch betriebliche Übung können aber auch Ansprüche auf Zusatzurlaub, Altersruhegeld etc. entstehen.

Achtung! Wegfall von Ansprüchen

Durch eine betriebliche Übung können aber auch Ansprüche entfallen. Zahlt der Arbeitgeber durch betriebliche Übung entstandene Ansprüche, z. B. Weihnachtsgeld, über den oben genannten Zeitraum nicht mehr aus, ohne dass Sie sich dagegen wehren, entfällt der Anspruch wieder.

V. Gleichbehandlung – was folgt daraus?

Zunächst gelten die speziellen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die bereits oben behandelt wurden. Sie gelten jedoch nur für Benachteiligungen aus den in diesem Gesetz ausdrücklich genannten Gründen (vgl. Seite 12).

Zusätzlich gilt im Arbeitsrecht der **allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz**. Danach hat der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer/innen eines Betriebes grundsätzlich gleichzubehandeln. Das heißt, dass Sie **nicht** aus willkürlichen oder sachfremden Gründen von **betrieblichen Leistungen ausgeschlossen** werden dürfen. Vor allem, wenn der Arbeitgeber freiwillige Sozialleistungen zahlt, z. B. Prämien oder Altersruhegelder, hat er grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen. Er kann allerdings Unterschiede machen, wenn er dafür vernünftige Gründe hat, wie etwa die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Höhe des

Arbeitsverdienstes. Wenn Sie also im Betrieb bei bestimmten Leistungen benachteiligt werden, können Sie sich immer auf den (ungeschriebenen) Grundsatz der Gleichbehandlung berufen und die Leistungen verlangen, die die KollegInnen erhalten.

VI. Unbedingt beachten: Verjährung von Ansprüchen und Verfallfristen

Über die rechtmäßige Vergütung und sonstige finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis wird oft erst im Nachhinein gestritten, wenn das Arbeitsverhältnis (im Unfrieden) beendet wurde. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen der **allgemeinen Verjährungsfrist** von **3 Jahren**. Da die Verjährungsfrist am Ende des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist, können höchstens die **Ansprüche der letzten 4 Jahre nachgefordert** werden.

Da dies ein sehr langer Zeitraum ist, sind im Arbeitsrecht sowohl in **Tarifverträgen** als auch in **Arbeitsverträgen** oft sogenannte **Verfallfristen** vereinbart. Die Fristen in Tarifverträgen betragen in der Regel zwischen 4 Wochen und 6 Monaten. Die **Fristen gelten** bei Anwendung des Tarifvertrages in der Regel **auch**, wenn sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer **unbekannt** sind. Tarifvertragsparteien sind in der Gestaltung der Verfallfristen weitestgehend frei.

Verfallfristen können auch im **Arbeitsvertrag** vereinbart werden. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, Verfallfristen zu gestalten. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss die im Arbeitsvertrag vereinbarte **Frist** für die **außergerichtliche Geltendmachung** mindestens **3 Monate** betragen. Eine **mögliche zweite Frist** für die gerichtliche Geltendmachung muss **weitere 3 Monate** betragen. Kürzere Fristen im Arbeitsvertrag sind unwirksam.

Nach Ablauf der Fristen verfallen die Ansprüche. Sie können nicht mehr durchgesetzt werden, auch wenn sie bestanden haben.

Sie sollten daher Ihren Arbeitsvertrag und einen für Sie geltenden Tarifvertrag, eventuell auch einen **allgemeinverbindlichen Tarifvertrag** auf **Verfallfristen prüfen**, damit es keine Überraschungen gibt!

Tipp

Anspruch auf Tariflohn

VII. Wie viel Lohn steht mir zu?

Die Höhe des Lohnes oder Gehalts ist in erster Linie davon abhängig, was der Lohn- (oder Gehalts-) Tarifvertrag für die Branche vorsieht oder was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Wenn der Arbeitgeber übertariflich zahlt, ist die Vereinbarung im Arbeitsvertrag maßgeblich. Was aber gilt, wenn der im Arbeitsvertrag festgesetzte Verdienst unter dem Tarif liegt?

Ein **Anspruch** auf den **Tariflohn** besteht **nur** dann, wenn

- sowohl Ihr Arbeitgeber (im Verband) als auch Sie (in der Gewerkschaft) organisiert sind oder
- im Arbeitsvertrag auf den Lohn- oder Gehaltstarifvertrag verwiesen wird bzw. alle im Betrieb nach dem Tarif bezahlt werden oder
- ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in ihrem Betrieb anzuwenden ist

Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, kann der Arbeitgeber den Lohn anbieten, den ihm „der Markt erlaubt“. Eine solche **Vereinbarung** kann nur dann **unwirksam** sein, wenn sie **sittenwidrig** ist. Dies kann dann der Fall sein, wenn der vereinbarte Lohn **35 % oder mehr unter** dem in der Branche üblichen Lohn (s. u.) liegt. Wird die Sittenwidrigkeit festgestellt, gilt der übliche Lohn als vereinbart und ist vom Arbeitgeber (nach) zu zahlen. Auch in diesem Fall sind allerdings mögliche Verfallfristen zu beachten!

Keine ausdrückliche Vereinbarung

Wenn bei der Aufnahme der Arbeit **keine ausdrückliche Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber über die Lohnhöhe getroffen wurde, heißt das nicht, dass der Arbeitgeber seinerseits den Verdienst festsetzen kann oder die Arbeit gar umsonst zu leisten ist.

Wenn weder der Tarifvertrag gilt, noch im Arbeitsvertrag der Verdienst festgesetzt wurde, hat der Arbeitgeber eine „**ortsübliche**“ **Vergütung** zu zahlen; sie gilt dann als „**stillschweigend vereinbart**“. Dabei gilt zunächst das, was Ihren vergleichbaren ArbeitskollegInnen im Betrieb gezahlt wird. Gibt es keine vergleichbaren ArbeitskollegInnen, ist der Lohn üblich, der im gleichen Gewerbe in der Umgebung für eine entsprechende Tätigkeit gezahlt wird. Anhaltspunkte für den üblichen Lohn können Tarifverträge oder Lohnstatistiken der Berufsverbände der Arbeitgeber geben.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet es, Frauen bei gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit einen geringeren Lohn zu zahlen als Männern. Da es auch schon vor Inkrafttreten des AGG entsprechende gesetzliche Vorschriften gab, wird in der Praxis heute nicht mehr darüber gestritten, ob eine Lohndiskriminierung von Frauen erlaubt ist oder nicht. Schlechtere Löhne werden vielmehr mit dem Hinweis darauf gerechtfertigt, dass keine gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliege. Im Einzelfall kann umstritten sein, wann gleiche oder gleichwertige Arbeit gegeben ist, eine Vermutung für eine Diskriminierung besteht aber z. B.

- wenn Männer in einer höheren Tariflohngruppe eingruppiert werden als die nach den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen zur gleichen Gruppe gehörenden Frauen
- wenn Zulagen nur für Tariflohngruppen gezahlt werden, in denen überwiegend Männer tätig sind
- wenn die Arbeit vorwiegend nach Umständen bewertet wird, die die Frauen nicht oder nur unter Schwierigkeiten ebenso erfüllen können wie Männer (körperlich sehr schwere Arbeit, Schmutzzulagen etc.)

Der Nachweis einer Diskriminierung wird durch die Beweislastregel im AGG erleichtert. Danach müssen nur Umstände für die Benachteiligung glaubhaft gemacht werden. Der Arbeitgeber muss hingegen seinerseits im Einzelnen darlegen und beweisen, dass nicht geschlechtsspezifische Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgeblich sind.

Können Sie auf diese Weise eine Lohndiskriminierung nachweisen, können Sie den Betrag beanspruchen bzw. nachfordern, um den der Mann (die Männer) besser gestellt ist (sind). Daneben können Sie – je nach den Umständen der Diskriminierung – eventuell noch eine Entschädigung für die Diskriminierung als Verletzung Ihrer Persönlichkeitsrechte („Schmerzensgeld“) verlangen.

Wenn Sie im Betrieb gegenüber den vergleichbar tätigen Männern schlechtere Lohnbedingungen vorfinden, empfehlen wir, dass Sie sich mit Ihren Arbeitskolleginnen in Verbindung setzen und sich gemeinsam an den Betriebsrat oder die Beschwerdestelle nach dem AGG wenden. Neben dem Arbeitgeber ist auch der Betriebsrat verpflichtet, für Lohngleichheit im Betrieb zu sorgen. Sind alle Bemühungen erfolglos, bleibt in der Regel nur der Weg zum Arbeitsgericht.

Tipp

Beispiel

Lilo Müller ist als kaufmännische Angestellte in einem kleineren Betrieb beschäftigt. Es ist eine regelmäßige Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche an 5 Tagen in der Woche vereinbart. Immer wieder kommt es vor, dass sie 1 Stunde länger bleiben muss, weil zu viel zu tun ist, eine Kollegin krank ist oder Urlaub hat. Frau Müller erhält trotzdem immer nur das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Nachfrage nach einer Bezahlung ihrer Mehrarbeitsstunden, erhält sie die Antwort, sie könne dann ja auch mal früher gehen. Tatsächlich kommt es dazu aber so gut wie nie, weil immer zu viel Arbeit da ist, die noch getan werden muss.

Streitpunkt Mehrarbeits- vergütung

Die vereinbarte **Vergütung** steht immer **im Verhältnis** zur vereinbarten **regelmäßigen** Arbeitszeit. Mehrarbeit ist die Arbeit, die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht. Allerdings nur dann, wenn die Mehrarbeit vom Arbeitgeber ausdrücklich **angeordnet** wurde oder die von Ihnen **geforderte Arbeitsleistung** ohne Mehrarbeit nicht zu leisten war und der **Arbeitgeber** die **Mehrarbeit geduldet** hat. **Mehrarbeit** ist **grundsätzlich** zu **vergüten**. Die Höhe der Vergütung richtet sich, wenn keine besondere Mehrarbeitsvergütung (Zuschlag) vereinbart ist, nach dem Entgelt für die regelmäßige Arbeitszeit.

Was ist Mehrarbeit?

Da Mehrarbeit die Arbeit ist, die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht, hängt diese Beurteilung davon ab, was in Ihrem Arbeitsverhältnis vereinbart ist.

- Bei einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden/Tag ist die Zeit, die täglich über 6 Stunden hinaus geht, Mehrarbeit.
- Bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 20 Stunden/Woche ist die Zeit Mehrarbeit, die in der jeweiligen Woche über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht.
- Bei einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden ist die Zeit Mehrarbeit, die im jeweiligen Monat über 173 Stunden hinausgeht.

Bei den letzten beiden Varianten entsteht Mehrarbeit also erst dann, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit oder Monatsarbeitszeit überschritten wird.

Schwerbehinderte müssen keine Mehrarbeit machen, wenn sie dies nicht möchten. Sie müssen die „Freistellung von der Mehrarbeit“ jedoch von Ihrem Arbeitgeber verlangen.

- Es ist ein **Stundenlohn** vereinbart. Dann entspricht die Mehrarbeitsvergütung dem Stundenlohn
- Es ist ein **Monatslohn** bei einer regelmäßigen **Wochenarbeitszeit** von 40 Stunden vereinbart. Dann errechnet sich die Mehrarbeitsvergütung aus der Formel $\text{Monatslohn} \times 12 \text{ Monate} : 52 \text{ Wochen} : 40 \text{ Stunden} = \text{Vergütung je Mehrarbeitsstunde}$
- Es ist ein **Monatslohn** bei einer regelmäßigen Monatsarbeitszeit von 173 Stunden vereinbart. Dann errechnet sich die Mehrarbeitsvergütung aus der Formel $\text{Monatslohn} : 173 \text{ Stunden} = \text{Vergütung je Mehrarbeitsstunde}$

Da Mehrarbeit grundsätzlich zu vergüten ist, kann **Freizeit- ausgleich für Mehrarbeit** an Stelle der Mehrarbeitsvergütung **nur** erfolgen, wenn dies mit Ihnen **vertraglich vereinbart** ist.

Zuschläge für die Mehrarbeit und damit auch für einen vereinbarten Freizeitausgleich sind gesetzlich **nicht vorgeschrieben**. In vielen Tarifverträgen sind sie jedoch vereinbart und daher bei Anwendung eines Tarifvertrages zu beachten.

In jedem Fall sollten **Mehrarbeitstunden** möglichst **genau erfasst** werden, da dies häufig ein Streitpunkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Wenn Sie vereinbart haben, dass Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden soll und Mehrarbeit regelmäßig anfällt, sollten Sie möglichst auch **vereinbaren**, in welchem **Zeitraum der Freizeitausgleich** gewährt werden muss oder wann die Mehrarbeitsstunden spätestens vergütet werden müssen, wenn der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

Sie sollten sich nicht darauf verlassen, dass Ihr Arbeitgeber die Mehrarbeitsstunden (korrekt) erfasst. Insbesondere in Betrieben, in denen es keine Zeiterfassung gibt, sollten Sie Mehrarbeitsstunden immer selbst mit Datum und Uhrzeit aufschreiben. Falls Sie Probleme bei der Vergütung oder einem vereinbarten Freizeitausgleich befürchten, sollten Sie auch den Grund für die Mehrarbeit dazu schreiben. Ihre eigenen Aufzeichnungen sind zwar vor Gericht kein Beweismittel. Die Erfahrung zeigt jedoch,

Schwer-
behinderte

Mehrarbeits-
vergütung

Tipp

dass Arbeitgeber nur selten abstreiten, dass die Mehrarbeit geleistet wurde, wenn Arbeitnehmer genau sagen können, wann und warum sie genau Mehrarbeit geleistet haben. Dies gilt vor allem zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses, wenn Sie noch nicht wissen können, ob es Probleme mit der Vergütung der Mehrarbeit gibt.

Mehrarbeit ist nur zulässig bis zur **Grenze der gesetzlichen Höchstarbeitszeit**, in der Regel maximal 10 Stunden pro Tag. Pausenzeiten sind zu beachten. Bei **Schicht-, Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeit** müssen **zusätzliche Ruhezeiten** und **Freizeitausgleichszeiträume** beachtet werden. Die Einzelheiten können Sie im Arbeitszeitgesetz, das in der empfohlenen dtv-Ausgabe „Arbeitsgesetze“ enthalten ist, nachlesen.

An **NachtarbeiterInnen** sind **angemessene Zuschläge** zu zahlen **oder** ein entsprechender **zusätzlicher Zeitausgleich** zu gewähren. Die Höhe des Zuschlags ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Er muss sich nicht an dem in einem Tarifvertrag der Branche vereinbarten Zuschlag orientieren. Nach der Rechtsprechung ist ein **Zuschlag von 25%** nicht unangemessen.

Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz sind **nur durch Tarifvertrag** oder durch Betriebsvereinbarung, die durch einen Tarifvertrag erlaubt ist, zulässig. Findet auf Ihr Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung, muss sich Ihr Arbeitgeber an die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes halten.

Nach dem **Arbeitszeitgesetz** können bei **Verstößen** gegen die darin gegebenen Vorgaben **Geldbußen** bis zu **15.000 Euro** und bei beharrlichen Wiederholungen **Geldstrafen** und **Freiheitsstrafen** verhängt werden. Zuständig für die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften sind die Gewerbeaufsichtsämter (siehe Anhang). Die Gewerbeaufsichtsämter sind jedoch nicht dafür zuständig, für Sie die Mehrarbeitsvergütung durchzusetzen. Weigert sich Ihr Arbeitgeber, die Vergütung zu zahlen, kann diese nur durch eine Klage beim Arbeitsgericht durchgesetzt werden.

VIII. Sonderzahlungen

Beispiel

Silke Wagner ist seit dem 1. Januar bei einer Rechtsanwaltskanzlei beschäftigt. Außer der Grundvergütung wurden keine weiteren Vereinbarungen über die Vergütung getroffen. Dies gilt auch für alle anderen ArbeitnehmerInnen in der Kanzlei.

Im Oktober fragt Frau Wagner ihren Arbeitgeber, ob das Weihnachtsgeld im November oder erst im Dezember ausgezahlt wird. Der antwortet, dass es überhaupt kein Weihnachtsgeld gäbe. Frau Wagner meint, das sei doch überall üblich und stehe ihr daher zu

Ohne ausdrückliche Vereinbarung besteht grundsätzlich **kein Anspruch** auf Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, zusätzliches Urlaubsgeld, Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen und sonstige Zahlungen. Ein solcher **Anspruch** kann ohne Vereinbarung nur aus dem **Gleichbehandlungsgrundsatz** (alle anderen im Betrieb erhalten die Leistung) oder aus **betrieblicher Übung** (die Leistung wurde mehrfach hintereinander ohne Vorbehalt an Sie gezahlt) oder aufgrund eines anzuwendenden **Tarifvertrages** entstehen.

IX. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Anja Kruse ist seit dem 1. Februar als Krankenpflegerin in einem Pflegedienst beschäftigt. Am 15. Februar erkrankt sie, teilt dies Ihrem Arbeitgeber mit und legt ihm eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und nach deren Ablauf weitere Folgebescheinigungen bis zum 14. März vor. Am 20. Februar kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb der vereinbarten Probezeit zum 6. März ohne Angabe eines Grundes. Frau Kruse geht davon aus, dass der Arbeitgeber ihr für den gesamten Zeitraum das Entgelt fortzahlen muss und dass er ihr während der Erkrankung nicht kündigen darf.

Im Krankheitsfall erhalten Sie grundsätzlich **bei Arbeitsunfähigkeit** das bisherige **Entgelt** bis zur Dauer von **sechs Wochen** von Ihrem **Arbeitgeber**. Voraussetzung für diese Zahlung ist, dass Sie die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet haben. Jedoch liegt ein solches Verschulden nur in Ausnahmefällen vor. Unverschuldet ist im Regelfall auch z. B. eine Alkohol- oder Drogenabhängigkeit. Der Entgeltfortzahlungsanspruch besteht ebenso bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs durch einen Arzt.

Der sogenannte **Entgeltfortzahlungsanspruch** entsteht jedoch erst **nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des**

Tipp

Kündigung während der Krankheit

Arbeitsverhältnisses. Werden Sie **vorher** arbeitsunfähig krank, erhalten Sie **auf Antrag Krankengeld** von Ihrer **Krankenkasse**. Nach Ablauf von 4 Wochen – falls das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet wurde – erhalten Sie bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung von Ihrem Arbeitgeber und im Anschluss daran wieder Krankengeld, wenn Sie weiterhin arbeitsunfähig krank sind.

Es ist grundsätzlich **zulässig**, das Arbeitsverhältnis **während** Ihrer **Erkrankung** zu kündigen, wenn keine anderen Kündigungsschutzvorschriften der Kündigung entgegenstehen. Kündigt der Arbeitgeber allerdings **nachweislich wegen** der **Erkrankung**, hat dies lediglich die Wirkung, dass er **trotzdem 6 Wochen Entgeltfortzahlung** leisten muss, auch wenn das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vor Ablauf der 6 Wochen endet.

Beispiele

Im Ausgangsfall kündigte der Arbeitgeber ohne weitere Begründung am 20. Februar das Arbeitsverhältnis mit Frau Kruse innerhalb der vereinbarten Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum 6. März. Dann muss er vom 1. März bis zum 6. März Entgeltfortzahlung leisten. Vom 15. Februar bis zum 28. Februar und ab dem 7. März zahlt die Krankenkasse auf Antrag Krankengeld.

Hätte der Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt mit der Begründung gekündigt, sie sei krank geworden, er könne sie daher nicht brauchen oder einer ähnlichen Formulierung, aus der geschlossen werden kann, dass er ausschließlich wegen der Erkrankung gekündigt hat, müsste er Entgeltfortzahlung vom 1. März bis zum 14. März zahlen.

Im Falle der **Erkrankung** müssen Sie noch am gleichen Tag, wenn möglich **vor oder bei Arbeitsbeginn**, Ihren Arbeitgeber oder Ihren Vorgesetzten verständigen. Eine besondere Form ist dafür nicht vorgeschrieben; die Anzeige kann daher schriftlich oder telefonisch, durch Angehörige oder durch ArbeitskollegInnen übermittelt werden.

Schreibt Sie der Arzt arbeitsunfähig krank, müssen Sie die **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** an Ihren Arbeitgeber senden. Bei mehr als dreitägiger Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber spätestens bis zum 4. Krankheitstag diese ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Ihr Arbeitgeber kann die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon früher verlangen.

Mit der Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung haben Sie Ihre Nachweispflicht erfüllt; das Attest enthält die tatsächliche Vermutung für die Arbeitsunfähigkeit – mit ihm wird die Arbeitsunfähigkeit also bewiesen. Hat der Arbeitgeber Zweifel an Ihrer Krankheit oder an dem Attest des Arztes, so muss er Umstände vortragen und beweisen, die den Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung in Frage stellen. Eine Krankschreibung ohne vorherige Untersuchung oder die „Schwarzarbeit“ während der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit können derartige Umstände sein. Auch die „rückwirkende“ Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt ist nur sehr eingeschränkt zulässig.

In Fällen dieser Art kann der Arbeitgeber auch an die Krankenkasse herantreten und von ihr die Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen verlangen. Der Arbeitgeber kann Sie nicht zu einer Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Arzt seines Vertrauens zwingen.

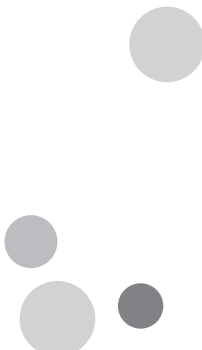
Nach Ablauf der sechs Wochen tritt an die Stelle der Entgeltfortzahlung ein **Krankengeld**, das von der Krankenkasse gezahlt wird. Das Krankengeld ist niedriger als Ihr Nettoentgelt. Das **Krankengeld** können Sie auch **sofort** (nicht erst nach 6 Wochen) **beantragen**, wenn der **Arbeitgeber** die **Entgeltfortzahlung verweigert**, weil er z. B. meint, dass Sie nicht wirklich krank gewesen seien. **Krankengeld** wird **auf Antrag** auch dann sofort gezahlt, wenn das **Arbeitsverhältnis** – vor Ablauf der 6 Wochen Entgeltfortzahlung – **beendet** ist.

Es ist eine weit verbreitete Auffassung, dass Arztbesuche unter die Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall fallen und daher immer zulässig sind. Ein **Anspruch** auf **bezahlte Freistellung** für den **Besuch beim Arzt** besteht jedoch **nur in Ausnahmefällen**. Grundsätzlich ist der Arztbesuch in der arbeitsfreien Zeit vorzunehmen. Vor allem Teilzeitbeschäftigte können deshalb regelmäßig auf den Arztbesuch in der Freizeit verwiesen werden. Von diesem Grundsatz gibt es **Ausnahmen**:

- Treten akute Beschwerden während der Arbeit auf
- Liegen die Praxiszeiten nur innerhalb der Arbeitszeit
- Hat der Arzt auf absehbare Zeit nur einen Termin während der Arbeitszeit frei

dürfen Sie den Arbeitsplatz zum Besuch des Arztes verlassen. Nur dann ist der Lohn für die ausgefallene Zeit weiterzuzahlen. Erfordern

**Arztbesuche
während der
Arbeitszeit**



derlich ist stets, dass Sie Ihrem Arbeitgeber – vor dem Verlassen des Arbeitsplatzes – den Termin bzw. die akuten Beschwerden mitteilen. Bei nicht akuten Beschwerden kann der Arbeitgeber die Vorlage einer Bescheinigung des Arztes verlangen, dass der Arztbesuch aus den o. g. Gründen nur zu einem bestimmten Termin oder zu einer bestimmten Uhrzeit innerhalb der Arbeitszeit möglich und aus medizinischen Gründen zu diesem Zeitpunkt notwendig ist. In der Bescheinigung sollten Ihre konkreten Arbeitszeiten aufgeführt sein, damit der Arbeitgeber auch nachvollziehen kann, dass dem Arzt Ihre Arbeitszeiten auch bekannt sind. Gründe, die auf die Art der Erkrankung oder Behandlung schließen lassen, müssen nicht angegeben werden.

X. Wie viel Urlaub steht mir wann zu?


Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat grundsätzlich jede Arbeitnehmerin, selbst wenn sie noch als Auszubildende, Praktikantin, Volontärin oder Umschülerin in der Berufsausbildung steht. Auch Schülerinnen und Studentinnen, die während ihrer Ferien in einem Betrieb arbeiten, haben – entgegen einer weit verbreiteten Ansicht – Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen oder bei einer nebenberuflichen Tätigkeit besteht sogar ein Anspruch gegen jeden der Arbeitgeber.

Urlaubsdauer

Die Dauer des Urlaubs ergibt sich aus dem Tarifvertrag oder – sofern dies für Sie günstiger ist – aus den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Wenn der Tarifvertrag nicht gilt und auch im Arbeitsvertrag nichts vereinbart wurde, haben Sie in jedem Fall (nach dem Bundesurlaubsgesetz) Anspruch auf mindestens 24 Werktag Urlaub (= 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche).

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte haben nach dem 9. Sozialgesetzbuch (SGB IX) Anspruch auf zusätzliche 5 Arbeitstage Urlaub im Jahr bei einer 5-Tage-Woche. Verteilt sich die Arbeitszeit auf mehr oder weniger Wochentage, erhöht oder vermindert sich der Anspruch entsprechend.



Die Dauer des Urlaubs wird weder durch Krankheit noch durch sonstige Fehlzeiten verkürzt. Der Arbeitgeber darf deshalb auch im Falle einer Schwangerschaft und Geburt im Laufe des Urlaubsjahres für die Schutzfrist vor (6 Wochen) und nach der Entbindung (8 – 12 Wochen) keine Urlaubstage abziehen. Im Falle einer Schwangerschaft können Sie also den vollen Urlaub noch vor Beginn der sechswöchigen Schutzfrist verlangen.

Anders verhält es sich, wenn Sie **Elternzeit** in Anspruch nehmen. Hier kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs abziehen.

Bei einer **Erkrankung während des Urlaubs** werden die **Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet**, wenn Sie unverzüglich ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Wenn Sie auf einer neuen Arbeitsstelle anfangen, erwerben Sie den **vollen Urlaubsanspruch** erst nach einer **Wartezeit von sechs Monaten**. In der Folgezeit entsteht der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub zu Beginn des Kalenderjahres; das heißt aber nicht, dass Sie dann eigenmächtig Urlaub machen können.


Haben Sie die Wartezeit erfüllt, so haben Sie Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Dies gilt auch dann, wenn Sie nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Sind Sie z. B. länger als 6 Monate im Betrieb und kündigen Sie zum 30. September, muss Ihnen, wenn Sie darauf bestehen, Ihr derzeitiger Arbeitgeber den vollen Jahresurlaub gewähren; er kann sich nicht darauf berufen, dass er Sie nur an 9 Monaten des Jahres beschäftigt hat. Aber Vorsicht: In manchen Tarifverträgen wird für diesen Fall nur ein anteiliger Urlaub vorgesehen.

Wer die **Wartezeit nicht erfüllt** hat, kann im laufenden Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben (Sie treten z. B. am 15. August in ein neues Arbeitsverhältnis ein). In diesem Fall haben Sie aber Anspruch auf **anteiligen Urlaub**; bei der Berechnung werden allerdings nur volle Beschäftigungsmonate berücksichtigt. In unserem Beispiel beträgt der Urlaubsanspruch also vier Zwölftel; die 14 Tage, die über die 4 Monate hinausgehen, werden nicht mitgerechnet.

Der Anspruch auf anteiligen Urlaub entsteht auch dann, wenn Sie das Arbeitsverhältnis beenden, bevor die Wartezeit erfüllt ist. Das ist regelmäßig bei kurzzeitigen Beschäftigungen bzw. bei Aushilfsarbeitsverhältnissen der Fall.

Sie treten am 4. April in eine Firma ein und scheiden am 12. Juli wieder aus. Sie erhalten dann, da das Arbeitsverhältnis 3 volle Monate bestanden hat (es wird auf den Beschäftigungsmonat, nicht auf den Kalendermonat abgestellt!) $\frac{3}{12}$ des vereinbarten Jahresurlaubs.

Anteiliger Urlaub



Auch wenn Sie – nach erfüllter Wartezeit – in der ersten Hälfte des Kalenderjahres (das heißt bis zum 30. Juni) ausscheiden, haben Sie nur Anspruch auf anteiligen Urlaub.

Sehr wichtig: Hat der **Arbeitgeber** in diesen Fällen **mehr Urlaub gewährt**, als Ihnen an Teilurlaub zustand, kann er das **zuviel gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückverlangen**.

Wer den gesamten Urlaub vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb erhalten hat, kann bei dem neuen Arbeitgeber keinen Urlaub mehr beanspruchen. Wem der anteilige Urlaub gewährt wurde, hat – nach Erfüllung der Wartezeit – gegen den neuen Arbeitgeber ebenfalls nur Anspruch auf anteiligen Urlaub. Haben Sie beim alten Arbeitgeber keinen Urlaub erhalten und erfüllen Sie im laufenden Jahr beim neuen Arbeitgeber die Wartezeit, haben Sie Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub.



Zeitpunkt des Urlaubs

Der Urlaub muss im laufenden Urlaubsjahr – das ist in der Regel das Kalenderjahr – gewährt, aber auch genommen werden.

Grundsätzlich bestimmt der **Arbeitgeber** den **Zeitpunkt des Urlaubs**. Er hat dabei aber **Ihre Wünsche zu berücksichtigen**, es sei denn, es stehen **besondere betriebliche Belange** oder **berechtigte Urlaubswünsche von anderen Beschäftigten** entgegen. **Ohne Einverständnis des Arbeitgebers** sollten Sie **auf keinen Fall Urlaub** nehmen. Wenn Sie ohne die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers in Urlaub gehen, müssen Sie mit einer **fristlosen Kündigung** rechnen.

Auch im Falle einer **Erkrankung** können Sie den **Urlaub nicht** ohne weiteres **ausdehnen**. Wollen Sie also den Urlaub um die Krankheitstage verlängern, dann setzen Sie sich am besten telefonisch mit Ihrem Arbeitgeber in Verbindung und holen sein Einverständnis ein. Einen **Anspruch** auf eine **entsprechende Verlängerung** Ihres **Urlaubs** haben Sie jedoch **nicht**. Die (nachgewiesenen) Krankheitstage werden zwar nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet, sie müssen die dadurch nicht genommenen Tage jedoch **neu beantragen**.

Wurde der **beantragte Urlaub** vom Arbeitgeber **genehmigt** oder war der Urlaub in einem vom Arbeitgeber (mit dem Betriebsrat) **vereinbarten Urlaubsplan** festgelegt, kann der Arbeitgeber die Urlaubszeit grundsätzlich nur noch **mit Ihrer Zustimmung verändern**.

Haben Sie den **Urlaub nicht genommen, verfällt der Urlaubsanspruch** mit Ablauf des Urlaubsjahres, d. h. in der Regel mit Ablauf des Kalenderjahres; auch eine Abgeltung des verfallenen Urlaubs ist dann ausgeschlossen.

Haben Sie jedoch den **Urlaub beantragt**, gewährt der Arbeitgeber den Urlaub aber nicht, oder gibt es **dringende betriebliche Gründe** oder Gründe in Ihrer Person (z. B. eine **Erkrankung**), die einer Inanspruchnahme des Urlaubs entgegenstehen, wird der Urlaub – automatisch – auf das nächste Jahr übertragen; er ist dann nachzugewähren. Aber Vorsicht, das Bundesurlaubsgesetz schreibt vor, dass der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres (bis 31. März) genommen werden muss, ansonsten **verfällt er ersatzlos**. Spätestens vor diesem Zeitpunkt müssen Sie daher darauf bestehen, dass der Urlaub gewährt wird.

Im Betrieb können (durch **Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder betriebliche Übung**) **längere Übertragungszeiten** gelten. Es kann auch vereinbart sein, dass der Urlaub auch ohne Grund erst zu einem späteren Zeitpunkt verfällt. **Im Zweifel** oder falls Sie mit Ihrem Arbeitgeber im Einzelfall eine längere Übertragungsfrist vereinbaren, sollten Sie sich dies **schriftlich bestätigen lassen**.

Das Gesetz lässt eine **Urlaubsabgeltung** (Bezahlung nicht gewählter Urlaubstage) **nur** dann zu, wenn noch bestehender Urlaub **wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht mehr gewährt werden kann. Besteht die Möglichkeit, den Urlaub etwa noch während der Kündigungsfrist zu erhalten, so ist in der Regel die Voraussetzung für eine Abgeltung nicht gegeben.

Praktische Bedeutung hat die Urlaubsabgeltung daher in erster Linie im Falle der fristlosen Kündigung. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos oder sprechen Sie eine fristlose Kündigung aus, so besteht, da der Urlaub nicht mehr genommen werden kann, ein Anspruch auf Abgeltung (in Höhe des Urlaubsentgelts).

Der Arbeitgeber kann den Abgeltungsanspruch nicht mit dem Hinweis auf den Kündigungsgrund verweigern! Der entstandene Urlaubsanspruch ist in jedem Fall abzugelten.

Urlaubs-
abgeltung

XI. Bezahlte Freistellung ist auch aus anderen Gründen möglich

Beispiel

Tanja Braun, die als Sekretärin in einem Industrieunternehmen arbeitet, lebt alleine mit ihrer Tochter Karin (7). Karin besucht regelmäßig nach der Schule den Kinderhort, bis ihre Mutter sie dort abholt. Als Karin an einer Mittelohrentzündung erkrankt, bittet Frau Braun ihre Abteilungsleiterin um – bezahlte – Freistellung. Diese verweist sie auf die Möglichkeit, Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Erkrankung des Kindes

Wenn das Kind erkrankt und keine Pflegeperson vorhanden ist, stellt sich häufig die Frage, ob und wie lange die Arbeitnehmerin von der Arbeit fernbleiben darf. Vielfach nehmen Frauen hierzu Teile ihres Erholungsurlaubs in Anspruch oder lassen sich gar selbst „krankschreiben“. Sie übersehen dabei, dass bei Pflege eines erkrankten Kindes (kurzfristig, siehe unten) durchaus ein Anspruch gegenüber dem **Arbeitgeber** auf **bezahlte Freistellung** bestehen kann.

Zur Pflege Ihres erkrankten Kindes unter 12 Jahren können Sie sich darüber hinaus bis zu 10 Tagen im Jahr (**vom Arbeitgeber unbezahlt**) von der Arbeit befreien lassen (§ 45 SGB V).

Für diese Zeit haben Sie Anspruch auf Krankengeld, wenn Sie und das Kind in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, im Haushalt keine andere Person lebt, die die Pflege übernehmen kann und Sie ein ärztliches Attest vorlegen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, können die Eltern entscheiden, wer von beiden die Pflege übernimmt. Ist das Kind länger als 10 Tage krank, hat das andere Elternteil das Recht – ebenfalls bis zu 10 Arbeitstagen – die Pflege fortzusetzen. D. h. jedes Elternteil erhält bis zu 10 „Pflegetage“ im Jahr. Zusammen haben die Eltern

- für ein Kind Anspruch auf bis zu 20 Pflegetage im Jahr
- bei 2 Kindern bis zu 40 Pflegetage im Jahr
- bei 3 und mehr Kindern bis zu 50 Pflegetage im Jahr

Ab dem 3. Kind erhöht sich die Anzahl der „Pflegetage“ von insgesamt 50 Arbeitstagen also nicht mehr.

„Pflegetage“ können aber nicht auf das andere Elternteil übertragen werden. Sollte darüber hinaus das Kind weiterhin pflegebe-

dürftig sein, muss der normale Jahresurlaub in Anspruch genommen werden.

Versicherte, die Kinder alleine erziehen, tragen die doppelte Last. Sie müssen häufig Vater und Mutter in einer Person sein. Der Gesetzgeber hat diese Tatsache anerkannt. Sie haben den gesamten Anspruch eines Elternpaares, d. h.:

- bei einem Kind bis zu 20 Arbeitstage
- bei 2 Kindern bis zu 40 Arbeitstage
- bei 3 und mehr Kindern liegt die Höchstgrenze ebenfalls bei 50 Arbeitstagen

Wie bei einer Krankmeldung auch, müssen Sie den Arbeitgeber unverzüglich informieren. Von Ihrem Arzt bzw. dem Kinderarzt erhalten Sie eine „ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes“. Die ausgefüllte Bescheinigung legen Sie als Kopie dem/der Arbeitgeber/in vor und schicken das Original an die zuständige Krankenkasse und beantragen dort Krankengeld. Zur Berechnung des Krankengeldes muss der Arbeitgeber eine Verdienstbescheinigung ausfüllen.

Durch **Tarifvertrag** kann der Dienstbefreiungsanspruch bei Erkrankung von Kindern näher geregelt sein und hat dann **Vorrang vor der gesetzlichen Regelung**.


Wenn die gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten der bezahlten Freistellung erschöpft sind, besteht nur noch der Weg des unbezahlten Urlaubes, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt.

Auf keinen Fall sollten Sie sich selbst "krankschreiben" lassen. Dies wäre ein Betrug gegenüber dem Arbeitgeber und könnte zur fristlosen Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses führen.

Darüber hinaus haben Sie einen **gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung** von der Arbeit, wenn Sie für eine kürzere Zeit wegen **Familien- oder persönlichen Angelegenheiten** an der Arbeitsleistung gehindert sind. Häufig finden sich in Tarifverträgen oder auch in Arbeitsverträgen konkrete Regelungen. Ein gesetzlicher Anspruch auf diesen „Sonderurlaub“ besteht dann, wenn kein Tarifvertrag Anwendung findet oder im Arbeitsvertrag nichts geregelt ist. Im Gesetz sind allerdings einzelne Fallgruppen der Verhinderungsgründe und die Zeiten eines solchen bezahlten „Sonderurlaubs“ nicht geregelt.

Allein-
erziehende

Freistellung
aus anderen
Gründen



Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht dann anerkanntermassen z. B. bei:

- Umzug (zwei bis u. U. maximal vier Tage)
- schwerer Erkrankung des Ehegatten (bis zu drei Tagen)
- Todesfall in der Familie (bis zu drei Tagen)
- Teilnahme an seltener Familienfeier (bis zu zwei Tagen)
- notwendige Pflege eines erkrankten Kindes (in der Regel bei Kindern bis 12 Jahre, höchstens fünf Tage)

Neu ist seit dem 1. Juli 2008 ein möglicher Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz für die Organisation der Pflege eines nahen Angehörigen bei akut auftretender Pflegesituation (siehe Teil 6). Dieses Gesetz enthält keine eigene Regelung zur Vergütung in akuter Pflegesituation, sondern verweist auf bestehende Regelungen. In Tarif- oder Arbeitsverträgen gibt es jedoch derzeit noch keine konkreten Vorgaben für diese Fälle. Da es außerdem noch keine Urteile von Arbeitsgerichten gibt, ist derzeit noch unklar, für welchen Zeitraum Sie im konkreten Fall nicht nur Freistellung, sondern auch Bezahlung von Ihrem Arbeitgeber verlangen können.

In allen Fällen ist die bezahlte Freistellung auf die Zeit beschränkt, die Sie benötigen, die plötzlich auftretende Situation zu bewältigen. Sie müssen in diesen Fällen möglichst schnell anderweitige Unterstützung oder andere Lösungen organisieren. Die Verhinderung sollte, falls Sie Probleme befürchten, unter genauer Angabe des Grundes dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt und erläutert werden. Bei Krankheitsfällen und akuten Pflegefällen sollten Sie ärztliche Atteste vorweisen können.

Teil 4 Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit

I. Welcher arbeitsrechtliche Schutz besteht während der Schwangerschaft?

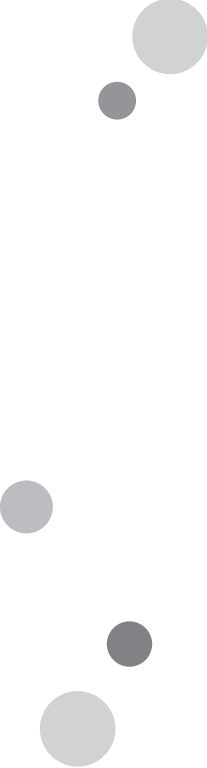
Als Marlies Otto, seit zwei Jahren bei einer Ingenieurfirma als technische Zeichnerin beschäftigt, ihrem Arbeitgeber mitteilt, dass sie im zweiten Monat schwanger ist, wird ihr von diesem erklärt, dass sich der Betrieb eine „solche Schwangerschaft“ eigentlich nicht leisten könne. Er werde sich deshalb erkundigen, unter welchen Voraussetzungen er das Arbeitsverhältnis mit ihr auflösen könne. Im Übrigen müsse sie schon, wenn sie nicht mehr als vollwertige Arbeitskraft einzusetzen sei, gewisse Einschränkungen beim Gehalt und den sonstigen Leistungen des Betriebes in Kauf nehmen.

Beispiel

Im Falle einer **Schwangerschaft** sind Sie durch das **Mutterschutzgesetz** vor möglichen gesundheitlichen Gefahren bei der Arbeit, vor der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und vor der Verdienstminderung weitgehend geschützt. Für den **Arbeitgeber** folgen aus dem Gesetz eine Reihe von Pflichten und die **Beachtung zahlreicher Schutzbestimmungen**. Die Schutzvorschriften werden durch das **Gewerbeaufsichtsamt** überwacht und kontrolliert. Es empfiehlt sich deshalb, im Falle einer Schwangerschaft diese und den mutmaßlichen Tag der Entbindung dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen. Der Arbeitgeber ist dann durch Gesetz verpflichtet, das zuständige Gewerbeaufsichtsamt von der Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber kann auch eine **ärztliche Bestätigung der Schwangerschaft** (und des wahrscheinlichen Entbindungstages) verlangen; die Kosten für diese Bescheinigung hat er zu tragen.

An das **Gewerbeaufsichtsamt** können und sollten Sie sich vor und nach der Entbindung mit allen Fragen und Problemen wenden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis und Ihrer Schwangerschaft ergeben. Zeigt sich dabei, dass der **Arbeitgeber Schutzvorschriften bewusst missachtet**, kann gegen ihn – je nach der Schwere des Verstoßes – eine **Geldbuße oder eine Gefängnisstrafe** verhängt werden.

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach



ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Dabei ist die **Abgrenzung** zwischen diesem **Beschäftigungsverbot** und einer eventuell auch **schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit** oft schwer zu treffen. Die **Unterscheidung** obliegt dem **behandelnden Arzt**. Von dieser Unterscheidung hängt ab, ob Sie wegen des **Beschäftigungsverbot**es **Arbeitsentgelt nach dem Mutterschutzgesetz** oder **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** und im Anschluss daran das (niedrigere) **Krankengeld** erhalten (vgl. Seite 33). Schwangere dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie besonderen Gesundheitsgefahren (z. B. durch Strahlen, Staub, Hitze, Nässe, Erschütterungen, Lärm) ausgesetzt sind.

Verboten ist die Beschäftigung z. B. mit Arbeiten,

- bei denen schwere Lasten gehoben oder von Hand fortbewegt werden müssen
- bei denen erhöhte Unfallgefahren bestehen
- bei denen sich die Frau häufig strecken oder beugen, dauernd hocken oder sich gebückt halten muss
- die im Akkord oder am Fließband zu leisten sind
- auf Transportfahrzeugen
(nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats)

Schwangere (und stillende) Frauen dürfen **grundsätzlich nicht** in der **Nachtzeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** beschäftigt werden. Für den Haushalt, die Landwirtschaft, das Gesundheitswesen und einige Gewerbebezüge gelten allerdings Ausnahmen. Nähere Auskunft hierzu erteilt das Gewerbeaufsichtsamt. Ebenso ist Mehrarbeit eingeschränkt.

In den letzten **6 Wochen vor der Entbindung** darf die Schwangere **nur dann** beschäftigt werden, wenn sie **selbst ausdrücklich erklärt** hat, dass sie **weiterarbeiten** möchte. Es steht ihr aber frei, diese **Entscheidung jederzeit rückgängig** zu machen. Maßgebend für die Berechnung der Frist ist die Bescheinigung des Arztes, die den mutmaßlichen Tag der Entbindung angibt. Irrt sich der Arzt über den Zeitpunkt der Geburt, so verkürzt oder verlängert sich die Frist entsprechend.

Während der **Schutzfrist nach der Entbindung** (8 Wochen im Normalfall, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen) besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. In dieser Zeit dürfen

Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit sind.

Voraussichtlicher Tag der Geburt:
Mittwoch, 14. Mai 2008
Beginn der 6-Wochen-Frist (vor der Geburt):
Mittwoch, 2. April 2008

Tatsächlicher Geburtstag des Kindes:
Mittwoch, 21. Mai 2008
Ende der 8-Wochen-Frist (nach der Geburt):
Donnerstag, 17. Juli 2008

Beispiel

II. Welche Zahlungsansprüche bestehen während Schwangerschaft und Mutterschutzfristen?

Wenn eine schwangere Frau wegen eines **Beschäftigungsverbotes** ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen muss, darf ihr **kein finanzieller Nachteil** entstehen. Der Arbeitgeber muss mindestens den durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn der Schwangerschaft bezahlen; Einbußen wegen des Verbotes der Akkord- und Fließbandarbeit müssen entsprechend diesem Durchschnittsverdienst ausgeglichen werden. Für die Zeit der **Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen** sind Lohn oder Gehalt ungekürzt fortzuzahlen.

Ist die **schwangere Frau arbeitsunfähig krank**, erhält sie Entgeltfortzahlung nach den Regelungen **der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**.

Vertragliche oder übertarifliche **Sonderzahlungen** des Arbeitgebers, wie etwa Weihnachtsgratifikationen und Urlaubsgeld, dürfen **nicht gekürzt** werden, wenn durch Beschäftigungsverbote Fehlzeiten entstanden sind.

Für Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, besteht während der gesetzlichen Schutzfristen, also 6 Wochen vor bis 8 Wochen bzw. 12 Wochen nach der Entbindung, ein Anspruch auf **Mutterschaftsgeld** durch die gesetzliche Krankenkasse **und** auf einen „Zuschuss“ durch den Arbeitgeber.

Leistungen der Krankenkasse

Leistungen des Arbeitgebers

Das Mutterschaftsgeld wird in Höhe des **durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgelts** der letzten abgerechneten 3 Monate **vor Beginn der Schutzfrist**, allerdings höchstens 13 Euro kalendertäglich gezahlt. Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind (**geringfügig Beschäftigte**), erhalten **auf Antrag Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt** (siehe Anhang), höchstens insgesamt 210 Euro.

Da durch das Mutterschaftsgeld der bisherige Verdienst in der Regel nicht abgedeckt ist, muss der Arbeitgeber während der gesetzlichen Schutzfrist einen **„Zuschuss“ zum Mutterschaftsgeld** zahlen. Dieser Zuschuss soll die **Differenz zwischen dem Nettoentgelt** (aus den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten bzw. 13 Wochen vor Beginn der Schutzfristen) **und** dem von der Krankenkasse gezahlten **Mutterschaftsgeld** in Höhe von 13 Euro je Kalendertag ausgleichen.

Bei der Ermittlung des Nettoverdienstes dürfen Lohnminderungen wegen Kurzarbeit, Arbeitsausfällen etc. nicht berücksichtigt werden. Andererseits werden einmalige Zahlungen in den letzten 3 Monaten vor Beginn der Schutzfristen (zum Beispiel Prämien, Weihnachtsgratifikationen oder Urlaubsgeld) ebenfalls nicht berücksichtigt.

Beispiel

Marlies Otto hat ein durchschnittliches Nettogehalt in Höhe von 1.220 Euro. Von der Krankenkasse erhält sie das Mutterschaftsgeld von 390 Euro. Der Arbeitgeber muss den Unterschiedsbetrag in Höhe von 830 Euro zahlen.

Zuschuss, wenn das Arbeits- verhältnis endet

Wird das **Arbeitsverhältnis** ausnahmsweise durch eine mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde erklärten Kündigung **während der Schwangerschaft** oder der **Schutzfrist beendet** oder kann der Arbeitgeber wegen Insolvenz nicht zahlen, erhalten Sie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ebenfalls von der Krankenkasse.

Achtung bei Kündigung

Hat der **Arbeitgeber** das Arbeitsverhältnis allerdings **ohne Zustimmung der Aufsichtsbehörde gekündigt** und setzt sich die Schwangere **gegen diese Kündigung nicht zur Wehr** (siehe unten), **verliert** sie – nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts – auch den **Anspruch auf das Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenversicherung**, weil sie „freiwillig auf den Kündigungsschutz verzichtet hat“. Im Fall einer Kündigung während der Schwangerschaft sollte daher auf jeden Fall der gesetzliche Kündigungsschutz in Anspruch genommen werden.

Ein Lohnsteuerklassenwechsel während der Schwangerschaft (z. B. von Klasse V auf Klasse III oder von Klasse V auf Klasse IV) erhöht in der Regel das Nettoentgelt. Bei frühzeitigem Wechsel erhöht sich dadurch in der Regel der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt ein Lohnsteuerklassenwechsel während der Schwangerschaft jedoch **nur dann** zu einem **höheren Arbeitgeberzuschuss**, wenn es für den Lohnsteuerklassenwechsel **besondere Gründe** gibt, etwa wenn der Ehemann durch einen Arbeitsplatzwechsel erheblich weniger verdient oder arbeitslos wird. Andernfalls ist der **Steuerklassenwechsel rechtsmissbräuchlich**.

Die **Ansprüche während der Schutzfristen entfallen**, wenn Frauen für den **gleichen Zeitraum Elternzeit** in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde beendet worden wäre. Dies ist insbesondere für die Zeit nach der Geburt bei einem beabsichtigten Antrag auf Elternzeit zu beachten. Die Leistungen während der Mutterschutzfrist sind bei berufstätigen Frauen in der Regel höher als während der Elternzeit. Elternzeit sollte daher in diesen Fällen erst ab dem Ende der Mutterschutzfrist beantragt werden.

Viele Arbeitgeber setzen schwangere Frauen unter Druck, weil sie sich die Schwangerschaft „nicht leisten“ können (siehe Ausgangsbeispiel). In diesem Fall sollten Sie Ihren **Arbeitgeber**, wenn es sich um einen kleineren Betrieb handelt, darauf **hinweisen**, dass ihm der Zuschuss zum Mutterschutzgeld und auch das bei Beschäftigungsverboten fortzuzahlende Arbeitsentgelt (einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) **von der zuständigen Krankenkasse** erstattet werden. Arbeitgeber, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende, Teilzeitkräfte werden anteilig berechnet) beschäftigen, nehmen **zwingend am Umlage-/Erstattungsverfahren** für Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz (Umlage U 2) teil. Sie müssen Beiträge an die Krankenkassen abführen und erhalten hierfür **auf Antrag 100%** der Aufwendungen (incl. Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen) erstattet. Da die Beiträge gering sind und die erforderlichen Meldungen in der Regel automatisch von den die Lohnbuchhaltung durchführenden Stellen (z. B. Steuerberater) durchgeführt werden, wissen viele Arbeitgeber tatsächlich nichts von dieser Erstattungsmöglichkeit.

Tipp

Achtung!
Mutter-
schutzfristen
und Elternzeit

Erstattung der
Leistungen

III. Der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft

Beispiel

Inge Groß wird bei der Schließung einer Betriebsabteilung gekündigt. Nach 4 Wochen erfährt sie von ihrem Arzt, dass sie im zweiten Monat schwanger ist. Noch am nächsten Tag teilt sie der Geschäftsleitung die Schwangerschaft mit und fügt das ärztliche Attest bei. Sie weist zugleich darauf hin, dass die Kündigung wegen der Schwangerschaft unzulässig sei und bittet um Weiterbeschäftigung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Unternehmen.

Während der Schwangerschaft und in den ersten **4 Monaten nach der Geburt** des Kindes ist eine fristgemäße oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich ungültig. Der Kündigungsschutz besteht allerdings nur, wenn dem **Arbeitgeber die Schwangerschaft oder die Geburt bekannt** war oder ihm **innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt** wurde. Hat der Arbeitgeber also bei der Kündigung nichts von der Schwangerschaft gewusst, lässt sich die Kündigung nur unwirksam machen, wenn ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens die Schwangerschaft mitgeteilt wird. Die Mitteilung kann sowohl schriftlich als auch mündlich geschehen, aus Beweisgründen empfiehlt es sich, stets das **Attest des Arztes** einzureichen.

Wenn der **Frau die Schwangerschaft nicht bekannt** war, so genügt es, wenn sie **unverzüglich** nach der **Aufklärung durch den Arzt** dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilt. Auf die 2-Wochen-Frist kommt es dann nicht mehr an.

Tipp

Wer eine Schwangerschaft vermutet oder für möglich hält, sich aber nicht sicher ist, sollte bei einer drohenden Kündigung den Arbeitgeber vorsorglich in Kenntnis setzen, muss dann aber auch die Schwangerschaft unverzüglich durch ein ärztliches Attest nachweisen.

Eine Kündigung während der Schwangerschaft und in den ersten 4 Monaten nach der Geburt des Kindes ist nur in wenigen besonderen Fällen erlaubt und darf nur mit der (vorherigen) **Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes** erfolgen. Eine solche Kündigung kann etwa bei einer strafbaren Handlung im Betrieb zulässig sein.

Wird Ihnen verbotswidrig (fristlos) gekündigt, sollten Sie schriftlich gegen die Kündigung protestieren und unverzüglich Rechtsrat ein-

holen. Außerdem sollten Sie sich an das Gewerbeaufsichtsamt wenden.

Der Arbeitgeber, der unzulässigerweise gekündigt hat, muss das Arbeitsentgelt auch dann weiterzahlen, wenn er Sie nicht beschäftigt. Reagiert der Arbeitgeber nicht, muss Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden, um den Beschäftigungs- und Entgeltzahlungsanspruch durchzusetzen (Achtung: gegebenenfalls Verfallfristen beachten, vgl. Seite 27).

Für jede Frau besteht die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung zu kündigen. Wird die Kündigung zum Ende der Schutzfrist, also im Regelfall zum Ende der 8. Woche nach der Entbindung erklärt, muss noch nicht einmal eine Kündigungsfrist eingehalten werden. Da jedoch im Anschluss an die Schutzfristen die Elternzeit in Anspruch genommen werden kann, bringt eine solche Kündigung fast ausnahmslos nur Nachteile.


Gerade weil der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft so wichtig ist, sollte gegenüber jedem Angebot eines Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis – eventuell gegen Zahlung einer Abfindung – aufzulösen, besondere Vorsicht an den Tag gelegt werden. Denn ein einvernehmlicher Auflösungsvertrag lässt den gesamten Kündigungsschutz und die Kontrolle durch das Gewerbeaufsichtsamt entfallen (zum Auflösungsvertrag vgl. auch Seite 73). Und eine wie auch immer geartete Abfindung kann die finanziellen Leistungen, auf welche die Schwangere Anspruch hat, auch nicht annähernd erreichen. Wir raten daher von Vereinbarungen dieser Art ausnahmslos ab!

Achtung!
Aufhebungs-
vertrag

IV. Elternzeit (Geburt des Kindes ab 01.01.2007)

Sabine Braun hat durch einen Verkehrsunfall ihre Schwester verloren. Die Schwester hinterlässt eine zweijährige Tochter. Der Vater des Kindes kann oder will sich um das Kind nicht kümmern. Frau Braun erhält daher mit seiner Zustimmung das Sorgerecht für das Kind und beantragt bei ihrem Arbeitgeber Elternzeit bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes.

Dass Mütter und Väter Anspruch auf Elternzeit haben, ist dem Arbeitgeber bekannt. Aber wie ist das mit anderen Personen und warum bis zum 5. Lebensjahr? Er hat bisher nur von 3 Jahren gehört.



ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind

- für das ihnen die Personensorge zusteht
- des Ehegatten oder Lebenspartners
- das sie in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege aufgenommen haben
- für das sie unter besonderen Voraussetzungen oder in Härtefällen Elterngeld beziehen können

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Demnach besteht der Anspruch nicht nur für leibliche Mütter und Väter, sondern auch für deren Ehegatten und Partner, wenn diese nicht Elternteil des zu betreuenden Kindes sind und auch für **andere Personen**, wenn das **Kind in ihrem Haushalt lebt und von ihnen betreut** wird.

Der Anspruch besteht **grundsätzlich** in der Zeit **ab der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres**. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird also angerechnet. Bei Pflege- und Adoptivkindern besteht der Anspruch für 3 Jahre ab der Aufnahme des Kindes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres. Außerdem kann ein Teil des Anspruchs (maximal 12 Monate) **mit Zustimmung des Arbeitgebers** auf eine Zeit nach dem 3. Lebensjahr bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden.

Außer denjenigen, die unter besonderen Voraussetzungen oder in Härtefällen Elterngeld beziehen, können jeweils beide **Elternteile bzw. Sorgerechtsberechtigte anteilig, abwechselnd oder gleichzeitig Elternzeit** beanspruchen. Die verschiedenen Konstellationen sind in § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) aufgeführt.

Die Elternzeit muss in der Regel spätestens **7 Wochen** vor dem gewünschten Beginn **schriftlich** verlangt werden. Dabei ist anzugeben, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren die Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Die Elternzeit kann auf 2 Zeitabschnitte verteilt werden.

Es bedarf der **Zustimmung des Arbeitgebers**,

- wenn die Elternzeit auf mehr als 2 Zeitabschnitte verteilt werden soll
- wenn die Elternzeit vorzeitig beendet werden soll
- wenn die Elternzeit nach Ablauf des ursprünglich beantragten Zeitraums bis auf die höchst zulässige Zeit (in der Regel 3 Jahre) verlängert werden soll

Sie **müssen** sich also für die **ersten beiden Jahre festlegen**. Sie können sich auch gleich für die **Maximaldauer von 3 Jahren festlegen**, sind hieran dann **allerdings gebunden**.

- Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens 3 Wochen nach dem Tod des Kindes
- Bei Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls kann eine von Ihnen beantragte Verlängerung bzw. Verringerung der Elternzeit vom Arbeitgeber nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden
- Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein ursprünglich vorgesehener Wechsel von einem zum anderen Elternteil (oder anderen Berechtigten) aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann

Ein **besonderer Härtefall** kann von Ihnen nur mit **schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils** oder mit **erheblicher Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz** und vergleichbaren Änderungen der Lebenssituation begründet werden.

Eine Verringerung der Elternzeit zur Ausnutzung der Mutterschutzfristen (Erhöhung des Einkommens durch Mutterschutzleistungen) wegen der Geburt eines weiteren Kindes ist ausgeschlossen.

Eltern von Kindern, die vor dem 01.01.2007 geboren sind, können den ihnen vor dem 01.01.2007 zustehenden Anspruch auf Elternzeit noch bis zum 31.12.2008 geltend machen.

Bei Zweifeln können Sie sich bei der für Sie zuständigen Elterngeldstelle (siehe Anhang) beraten lassen, ob die Voraussetzungen für die Elternzeit vorliegen. Dadurch kann eventuell ein gerichtliches Verfahren vermieden werden.

Ausnahmen

Tipp

V. Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Da das Familieneinkommen nach Ablauf der Ansprüche auf Elterngeld gesichert werden muss, wird eine Inanspruchnahme der Elternzeit häufig damit verbunden, dass für die Dauer der **Elternzeit** eine **Teilzeittätigkeit** ausgeübt werden kann.

Teilzeittätigkeit während der Elternzeit ist zulässig, wenn die Tätigkeit **30 Wochenstunden** nicht übersteigt. Die **Teilzeittätigkeit** kann bei Ihrem Arbeitgeber, bei einem anderen Arbeitgeber oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit ausgeübt werden. Eine Teilzeittätigkeit, die nicht bei Ihrem Arbeitgeber ausgeübt werden soll, bedarf der **Zustimmung** Ihres Arbeitgebers. Ein solcher Antrag kann allerdings nur innerhalb von **4 Wochen** aus **dringenden betrieblichen Gründen** abgelehnt werden. Die **Ablehnung** muss **schriftlich** erfolgen. Versäumt der Arbeitgeber die Ablehnung innerhalb der Frist, gilt die Zustimmung als erteilt.

Dringende betriebliche Gründe für die Ablehnung der anderweitigen Teilzeittätigkeit sind in der Hauptsache

- Konkurrentätigkeit zum Unternehmen Ihres Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit
- Erforderlichkeit der Teilzeittätigkeit im Unternehmen Ihres Arbeitgebers

Der Teilzeitananspruch während der Elternzeit unterscheidet sich vom Teilzeitananspruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz:

- Die Ablehnung des Teilzeitantrags während der Elternzeit bedarf **dringender** betrieblicher Gründe
- Sie können während der Elternzeit **zweimal** eine **Verringerung** der Arbeitszeit beantragen
- Sie haben das Recht, nach **Beendigung der Elternzeit** wieder zu Ihrer **vorher vereinbarten Arbeitszeit** zurückzukehren

Der gesetzliche Anspruch setzt voraus, dass der **Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer** (ausgenommen Auszubildende) beschäftigt und dass das **Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate** besteht. Außerdem soll die Arbeitszeit für mindestens 2 Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden ver-

ringert werden. Ist Ihr Arbeitgeber mit der von Ihnen gewünschten Teilzeitarbeit einverstanden, müssen diese Voraussetzungen natürlich nicht eingehalten werden. Dann können Sie, auch in kleineren Betrieben, ebenso andere Regelungen vereinbaren.

Der Teilzeitantrag muss **7 Wochen vor der gewünschten Verringerung schriftlich** gestellt werden. Er muss Beginn und Umfang der Verringerung und soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten.

Geburt des Kindes am 12. März 2007. Elternzeit ist beantragt bis zum 12. März 2010.
Teilzeitantrag für 20 Wochenstunden ab dem 1. Februar 2009 muss gestellt sein bis zum 14. Dezember 2008. Der Antrag soll, muss aber nicht, die gewünschte Verteilung der Wochenarbeitszeit enthalten.

Enthält der Antrag keine Verteilung der Wochenarbeitszeit, kann der Arbeitgeber die Verteilung vorgeben.

Die Gründe für die Ablehnung durch den Arbeitgeber müssen schewergewichtiger sein als bei Ablehnung eines Antrags nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. **Dringende betriebliche Gründe** liegen in der Regel nur dann vor, wenn der **Bestand des Unternehmens** gefährdet ist.


Sie sollten zunächst versuchen, ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber zu führen, um eine Einigung herbeizuführen. Diese sollte dann allerdings schriftlich festgehalten werden. Außerdem sollten Sie dies erst dann tun, wenn der besondere Kündigungsschutz für Sie gilt (siehe unten Kündigungsschutz während der Elternzeit). Stellen Sie fest, dass Ihr Arbeitgeber Ihrem Antrag ablehnend gegenüber steht oder hält er Sie hin, sollten Sie wegen der einzuhaltenden Frist (siehe oben) gleichzeitig oder kurz danach einen schriftlichen Antrag stellen.

Organisatorische Probleme ergeben sich in der Regel weniger aus der Teilzeittätigkeit an sich, sondern eher aus der gewünschten Lage der Arbeitszeit. Falls möglich, sollten Sie daher die Lage der Arbeitszeit dem Arbeitgeber überlassen oder ihm mehrere Varianten zur Auswahl stellen.

Will der **Arbeitgeber** den **Verringerungsantrag ablehnen**, muss er dies **innerhalb von 4 Wochen** mit **schriftlicher**

Beispiel

Tipp



Begründung tun. Allerdings gilt es in diesem Fall **nicht automatisch** als **Zustimmung**, wenn der Arbeitgeber sich nicht innerhalb der Frist äußert. Stimmt der Arbeitgeber dem Antrag nicht oder nicht innerhalb der Frist zu, müssen Sie beim **Arbeitsgericht** **Klage auf Zustimmung** erheben, wenn Sie den Anspruch durchsetzen wollen.

Für das Teilzeitarbeitsverhältnis während der Elternzeit gelten ansonsten die gleichen Regelungen wie für ein Teilzeitarbeitsverhältnis außerhalb der Elternzeit (vgl. Seite 59).



Tipp

Teilzeitanträge für die Zeit nach der Elternzeit sollten rechtzeitig gestellt werden (vgl. Seite 60).

VI. Erholungsurlaub und Elternzeit

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, der die Elternzeit in Anspruch nimmt, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt nicht, wenn Sie während der Elternzeit bei Ihrem Arbeitgeber teilzeitbeschäftigt sind.

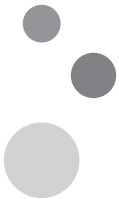


Beispiel

Frau Otto steht ein Erholungsurlaub von 24 Tagen zu. Sie nimmt Elternzeit vom 17. April 2008 bis zum 15. Oktober 2008. Für die Monate Mai bis September kann jeweils 1/12 (insgesamt also 5/12) ihres Jahresurlaubs gekürzt werden. Von 24 Tagen verbleiben ihr also 14 Tage Erholungsurlaub.

Haben Sie – vor der Elternzeit – mehr Urlaub erhalten, als Ihnen nach der möglichen Kürzung zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, den Sie nach dem Ende der Elternzeit beanspruchen, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

Haben Sie – vor der Elternzeit – den Ihnen zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht vollständig erhalten, so hat Ihnen der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit oder in dem darauf folgenden Urlaubsjahr zu gewähren.



Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten. Ist er aus den o. g. Gründen zur Kürzung des Erholungsurlaubs berechtigt, kann er auch die Urlaubsabgeltung entsprechend kürzen.

VII. Welcher Kündigungsschutz besteht während der Elternzeit?

Ab dem Zeitpunkt, ab dem Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch **8 Wochen vor Beginn der Elternzeit** und **während der gesamten Dauer der Elternzeit** darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Es ist ihm also auch verboten, eine Kündigung während der Elternzeit auszusprechen, auch wenn sie erst nach dessen Ende wirksam werden sollte.

Mütter haben bereits während der Mutterschutzfrist besonderen Kündigungsschutz, sind also bei einem früheren Antrag auf Elternzeit bereits dadurch geschützt. Für **Väter, andere Personen** oder bei einem später gestellten Antrag auf Elternzeit gilt dies nicht! Hier sind daher die **Fristen** genau zu **beachten**.

Von diesem **Kündigungsverbot** kann der Arbeitgeber durch **Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes** allerdings „befreit“ werden. Diese Befreiung kommt, wie bei einer Kündigung während der Schwangerschaft, nur bei Vorliegen schwerwiegender Gründe in Betracht, z. B.

- wenn Sie in grober Weise gegen den Arbeitsvertrag verstoßen, etwa durch eine strafbare Handlung im Betrieb
- wenn die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist
- wenn der Betrieb stillgelegt wird

Das Gewerbeaufsichtsamte muss vor seiner Entscheidung der betroffenen Frau sowie dem Betriebsrat Gelegenheit geben, sich zur beabsichtigten Kündigung zu äußern.

Der Kündigungsschutz während der Elternzeit heißt allerdings nicht, dass Sie in jedem Fall wieder auf ihren konkreten alten Arbeitsplatz zurückkehren können. Nach der Rückkehr aus der Elternzeit können Sie jedoch verlangen, mit der Tätigkeit beschäftigt zu werden, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Sie sind als technische Zeichnerin eingestellt worden, so können Sie zwar in einer anderen Abteilung oder unter Umständen in einer anderen Filiale des Unternehmens eingesetzt werden, Ihr Arbeitgeber darf Ihnen aber nur eine Tätigkeit als technische Zeichnerin übertragen. Das ursprüngliche Gehalt und eventuell während der Elternzeit erfolgte Erhöhungen müssen in jedem Fall wieder gezahlt werden.

Achtung!
Fristen
beachten

Beispiel

VIII. Elterngeld (Geburt des Kindes ab 01.01.2007)

Mütter und Väter von Kindern, die das Kind selbst betreuen, können in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes Elterngeld erhalten. Anspruch haben auch Adoptiv-, Groß- und Pflegeeltern, soweit sie die Personensorge für das Kind haben. Diese Personen können Elterngeld für die Dauer von bis zu 14 Monaten sogar bis zum Ende des 8. Lebensjahres des Kindes erhalten.

Die Höhe des Elterngeldes ist vom vorherigen Einkommen abhängig und kann monatlich bis zu 1.800 Euro betragen. Wurde vor der Geburt des Kindes kein Einkommen erzielt, beträgt das Elterngeld mindestens 300 Euro monatlich. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der für das 1. Kind errechnete Betrag um je 300 Euro für das 2. und jedes weitere Kind.

Die **Anspruchsdauer** kann auf **Antrag verdoppelt werden**, wenn Sie sich monatlich nur die Hälfte des Ihnen zustehenden Elterngeldes auszahlen lassen.

Zu beachten ist, dass Elterngeld **rückwirkend höchstens für 3 Monate** vor Antragstellung bewilligt werden kann.

Elterngeld wird nur gezahlt, wenn keine oder nur eine **Erwerbstätigkeit** ausgeübt wird, die **nicht mehr als 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt** beträgt. Wer also eine Vollzeittätigkeit hat, kann Elterngeld verlangen, wenn die Vollzeittätigkeit auf eine Teilzeitarbeit (mit bis zu 30 Wochenstunden) umgestellt wird. Eine teilzeitbeschäftigte Frau kann ihre Teilzeitarbeit fortsetzen und daneben das Elterngeld in Anspruch nehmen. Allerdings wird das erzielte Einkommen – soweit es mehr als 300 Euro beträgt - auf das Elterngeld angerechnet. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der anrechnungsfreie Betrag um 300 Euro für jedes weitere Kind.

Da die Regelungen zum Elterngeld und dessen Berechnung sehr umfangreich und differenziert sind, wird an dieser Stelle auf weitere Ausführungen verzichtet. Im Bedarfsfall erhalten Sie nähere Informationen beim für Sie zuständigen Jugendamt. Einen Elterngeldrechner finden Sie im Internet (Anschriften siehe Anhang).


Für **Eltern von Kindern, die vor dem 01.01.2007 geboren sind**, gelten im Wesentlichen die bis zum 31.12.2006 geltenden Regelungen zum Erziehungsgeld des **Bundeserziehungsgeldgesetzes** (BERzGG). Insbesondere besteht kein Anspruch auf Elterngeld, sondern auf Erziehungsgeld nach den bis zum 31.12.2006 geltenden Vorschriften.

IX. Welche Stillzeiten kann ich verlangen?

Wenn Sie im Anschluss an die Schutzfrist nach der Geburt (8 bzw. 12 Wochen) oder im Anschluss an die Elternzeit die Arbeit wieder aufnehmen, Ihr Kind aber (noch) stillen wollen, können Sie Freistellung von der Arbeit für die zum Stillen erforderliche Zeit verlangen. Während der Stillzeit ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Im Übrigen gelten für die stillende Frau auch nach Ablauf der Schutzfristen im Wesentlichen die gleichen Arbeitsverbote wie für werdende Mütter. Das Stillen des Kindes muss dem Arbeitgeber durch ein Attest Ihres Arztes oder Ihrer Hebamme nachgewiesen werden. Sofern das Kind zu einer bestimmten Zeit gestillt werden muss, sollte auch dies, um Streitigkeiten über den Zeitpunkt der Freistellung vorzubeugen, in das Attest aufgenommen werden.

Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz gesichert: Mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde bei einer Arbeitszeit von acht Stunden.

In der Regel werden diese Zeiten allein schon wegen der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle nicht ausreichen. Sie gelten deshalb auch nur als Mindestzeiten. Andererseits sind (nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) die Stillzeiten durch „organisatorische Maßnahmen“ (z. B. durch das Stillen unmittelbar vor und nach der Arbeit) möglichst gering zu halten. Sie können jedoch ohne weiteres, vor allem wenn das Kind zu einer bestimmten Zeit gestillt werden muss, diese Mindestzeiten überschreiten. Es ist daher auch unbedenklich, bei einer Teilzeitbeschäftigung eine Freistellung von täglich einer Stunde und bei einer Arbeitszeit von acht Stunden eine Freistellung von zwei bis zweieinhalb Stunden zu verlangen. Auf Ihre Initiative kann das Gewerbeaufsichtsamt die Zahl und die Dauer der Stillzeiten festlegen. Bei Problemen mit den Stillzeiten sollten Sie sich daher stets an das Gewerbeaufsichtsamt wenden.



Der Anspruch auf Stillzeiten ist nicht an ein bestimmtes Alter des Kindes gebunden. Stillzeiten sind deshalb auch noch denkbar, wenn das Kind bereits etwas größer ist und (auch) bereits aus der Flasche trinkt. Von verschiedenen Arbeitsgerichten wird die Grenze für Stillzeiten bei einem Höchstalter des Kindes von ein bis zwei Jahren gesetzt.



Teil 5

Teilzeitarbeit außerhalb der Elternzeit

Gerda Müller ist seit 5 Jahren vollzeitig im Krankenhaus als medizinisch-technische Assistentin tätig. Sie hat ein Kind bekommen und möchte nach Beendigung der Elternzeit nicht mehr Vollzeit, sondern nur noch 16 Wochenstunden an 2 Tagen in der Woche arbeiten.

Franziska Meier arbeitet seit 3 Jahren vollzeitig als Sozialpädagogin in einer Behinderteneinrichtung. Da ihre Mutter pflegebedürftig erkrankt ist, möchte sie nur noch 20 Wochenstunden nachmittags arbeiten.

Angela Schulze ist seit 20 Jahren vollzeitig in einem Kaufhaus als Abteilungsleiterin tätig. Sie möchte mehr Freizeit haben und künftig nur noch 30 Wochenstunden arbeiten, wobei ihr die Lage der Arbeitszeit grundsätzlich egal ist.

Beispiele

Teilzeitarbeit wird in der Bundesrepublik immer noch überwiegend Frauen angeboten und von Frauen ausgeübt. Für die meisten Frauen ist die Teilzeitarbeit die einzige Möglichkeit, Familie und Erwerbstätigkeit zu verbinden.

Nach dem seit dem 01.01.2001 geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

Er hat zum Beispiel Arbeitsplätze, die er ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Der Arbeitgeber hat ArbeitnehmerInnen, die ihm den Wunsch auf eine Veränderung der Arbeitszeit angezeigt haben, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren. Ist eine Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Mitarbeitervertretung, Personalrat) vorhanden, ist diese ebenfalls über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze zu informieren. Auch die Arbeitsplatzteilung (mit gegenseitiger Vertretung) kann vereinbart werden.

I. Wann kann ich Teilzeitarbeit verlangen?

Mit den o. g. gesetzlichen Verpflichtungen allein können Sie den **Arbeitgeber** jedoch nicht **zwingen**, Ihnen **Teilzeitarbeit** anzubieten. Dies geht nur, wenn weitere **Voraussetzungen** vorliegen:

- das Arbeitsverhältnis muss bereits länger als 6 Monate bestehen
- der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende)
- die Verringerung muss spätestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung geltend gemacht werden

Dabei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der **Arbeitgeber** muss Ihnen **spätestens 1 Monat vor Beginn** der gewünschten Verringerung schriftlich die **Entscheidung** über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung mitteilen. Kommt eine Einigung nicht zustande und hat der Arbeitgeber Ihren Wunsch **nicht innerhalb der Frist abgelehnt**, verringert sich die **Arbeitszeit im gewünschten Umfang**. Das gleiche gilt für die Lage der (verringerten) Arbeitszeit.

Tip

Auch wenn das Gesetz dies in diesem Fall nicht vorschreibt, sollten Sie Ihren Wunsch konkret und schriftlich formulieren. Zum einen werden dadurch Missverständnisse vermieden. Zum anderen können Sie besser nachweisen, dass und wann Sie den Antrag gestellt haben und wann die Frist für die mögliche Ablehnung des Arbeitgebers begonnen hat.

Der **Arbeitgeber** kann den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung nur **ablehnen**, wenn **betriebliche Gründe** (zum Beispiel Organisation, Arbeitsablauf, Sicherheit im Betrieb) gegen die Verringerung sprechen. Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit ab, muss das Arbeitsgericht entscheiden, ob die Ablehnung berechtigt ist.

Eine **erneute Verringerung** der Arbeitszeit kann von Ihnen **frühestens nach Ablauf von 2 Jahren** verlangt werden, wenn der Arbeitgeber dem ersten Verringerungsantrag zugestimmt oder diesen berechtigt abgelehnt hat.

Ein **Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit** besteht grundsätzlich nicht. Der Arbeitgeber muss Ihren Wunsch nach einer Verlängerung Ihrer Arbeitszeit lediglich bevorzugt berücksichtigen,

wenn ein Vollzeitarbeitsplatz frei wird oder entsprechend mehr Arbeitskraft benötigt wird. Dies gilt auch und insbesondere dann, wenn Sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vollzeitig tätig waren und dann eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart oder durchgesetzt haben.

In den letzten Jahren sind neben der Teilzeitarbeit mit festgelegter - täglich oder wöchentlich verkürzter Arbeitszeit - neue, flexible Formen – Arbeit auf Abruf, Arbeitsplatzteilung (Jobsharing) – aufgetreten, die eine Reihe rechtlicher Probleme aufwerfen. Wir können uns hier allerdings nur auf die Grundzüge der Teilzeitarbeit beschränken; für Detailfragen empfehlen wir die Auskunft Ihrer Gewerkschaft oder einer/eines Rechtsanwältin/Rechtsanwaltes.


II. Wie hoch ist der Lohn für Teilzeitarbeit?

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf **anteilig gleichen Lohn** wie Vollzeitbeschäftigte. Dies ergibt sich aus dem Verbot unterschiedlicher Behandlung im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sie haben also, wenn Sie einen Stunden- Wochen- oder Monatslohn beziehen, grundsätzlich Anspruch auf das Ihren vollzeitbeschäftigten KollegInnen gezahlte Arbeitsentgelt, natürlich vermindert um die entsprechend kürzere Arbeitszeit.

Werden Sie im Akkord, Prämien- oder einem sonstigen Leistungslohnsystem beschäftigt, ist Ihre Arbeitsleistung ebenfalls nach den gleichen Grundsätzen wie bei Vollzeitbeschäftigten zu vergüten.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Sie wegen der Teilzeittätigkeit bei der Vergütung benachteiligt werden, sollten Sie sich an den Betriebsrat wenden (sofern ein solcher existiert!). Er kann Ihnen nicht nur Auskunft über die im Betrieb übliche Bezahlung für die Vollzeitbeschäftigten geben, er hat auch darüber zu wachen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz im Betrieb eingehalten wird.

Aber auch dann, wenn sich der Arbeitgeber auf „**sachliche Gründe**“ für die **unterschiedliche Vergütung** beruft, können diese rechtswidrig sein, weil davon ganz überwiegend teilzeitbeschäftigte Frauen betroffen sind. Dieser Anspruch kann sich zunächst aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz für Teilzeitbeschäftigte ergeben. Daneben ist aber gerade bei Teilzeitbeschäftigten, bei denen es sich immer noch weit überwiegend um Frauen handelt, auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten. Deshalb muss dort, wo eine Ungleichbehandlung von Teilzeit-



gegenüber Vollzeitkräften vorliegt, nicht nur gefragt werden, ob dafür ein „sachlicher Grund“ vorliegt, sondern darüber hinaus auch, ob die unterschiedliche Behandlung nicht in Wirklichkeit ohne zwingenden Grund mittelbar am Geschlecht anknüpft.

Stellt sich dabei heraus, dass die (benachteiligte) Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ganz überwiegend aus Frauen besteht, bedeutet dies eine **versteckte oder mittelbare Diskriminierung** wegen des Geschlechts. Den teilzeitbeschäftigten Frauen muss die zusätzliche Leistung dann ebenfalls gewährt werden.

Beispiel

Sieht eine betriebliche Regelung vor, dass nur Vollzeitkräfte Anspruch auf Weihnachtsgeld oder auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung haben, besteht die Gruppe der Teilzeitkräfte aber fast nur aus Frauen, haben die Teilzeitbeschäftigten einen (anteiligen) Anspruch auf diese Leistungen, weil der Ausschluss davon tatsächlich ganz überwiegend Frauen trifft.

III. Wie steht es um Urlaub, Feiertagsvergütung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Urlaub

Teilzeitbeschäftigte (**auch geringfügig Beschäftigte!**) haben ebenso wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Auch hinsichtlich der Dauer des Urlaubs (mindestens 4 Wochen) bestehen keine Unterschiede.

Arbeiten Sie täglich gleichmäßig verkürzt (z. B. je Tag 5 Stunden), gibt es bei der Berechnung der Urlaubsdauer keine Schwierigkeiten: Der Urlaubsanspruch beträgt dann ebenso viele Tage wie bei einer Vollzeitkraft. Anders ist dies, wenn Sie nur an einzelnen Tagen der Woche oder des Monats arbeiten. Sie müssen sich alle in die Urlaubszeit fallenden, für Sie ohnehin arbeitsfreien Werktage, auf Ihren Urlaubsanspruch anrechnen lassen. Die zusammenhängende Urlaubszeit ist also nicht länger als bei einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin.

Beispiel

Sie arbeiten nur 3 Tage pro Woche. Die vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer haben einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche. Dann müssen Sie sich die für Sie ohnehin arbeitsfreien Tage anrechnen lassen. Ihr Urlaubsanspruch beträgt daher nur $30 : 5 \times 3 = 18$ Arbeitstage.

Um Missverständnisse, die in der Praxis häufiger vorkommen, zu vermeiden, empfiehlt es sich, den **anteiligen Urlaub** auf die Zahl der **Arbeitstage umzurechnen** und in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Arbeiten Sie an einzelnen Wochentagen mit unterschiedlicher Stundenzahl oder auf Abruf empfiehlt es sich, den **anteiligen Urlaub in Stunden umzurechnen** und für gewährte Urlaubstage dann die am konkreten Tag ohne Urlaubsgewährung zu leistenden Stunden vom Urlaubsanspruch abzuziehen.

Der Vollzeiturlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche 25 Arbeitstage/Jahr. Dies entspricht bei einer Teilzeitbeschäftigung von 3 Tagen/Woche einem Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen.

Der Vollzeiturlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche und regelmäßig 40 Arbeitsstunden/Woche 25 Arbeitstage/Jahr = 200 Urlaubsstunden/Jahr. Dies entspricht bei einer Teilzeitbeschäftigung von 3 Tagen in der Woche mit (1 x 4 Stunden, 1 x 6 Stunden und 1 x 3 Stunden) 13 Arbeitsstunden/Woche einem Teilzeiturlaubsanspruch von 200 Urlaubsstunden : 40 Wochenstunden x 13 Wochenstunden = 65 Urlaubsstunden/Jahr. Nehmen Sie an dem Wochentag, an dem Sie nur 1 Stunde arbeiten müssten, Urlaub, vermindert sich der Urlaubsanspruch um 1 Stunde.

Fällt die Teilzeitarbeit durch einen gesetzlichen Feiertag aus, haben Teilzeitbeschäftigte (**auch geringfügig Beschäftigte!**) einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts, das sie ohne diesen Arbeitsausfall erhalten hätten. Es ist in diesen Fällen also immer zu fragen, ob und wie viele Stunden an dem betreffenden Tag, wäre dieser kein Feiertag gewesen, gearbeitet worden wäre. Diese Stunden sind dann zu vergüten. Eine (**unentgeltliche**) **Vor- oder Nachleistung** der Arbeitszeit ist **nicht zulässig**.

Im Krankheitsfall haben Teilzeitbeschäftigte (**auch geringfügig Beschäftigte!**) grundsätzlich ebenso Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie die Vollzeitbeschäftigten.

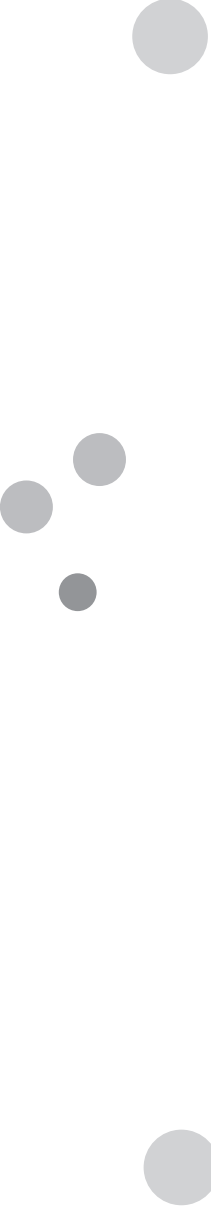
Die Höhe der Entgeltzahlung richtet sich danach, was in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit verdient worden wäre, wäre diese nicht eingetreten (so genanntes **Lohnausfallprinzip**). **Mehrarbeitsstunden** werden grundsätzlich **nicht eingerechnet**. Bei Arbeit

Tipp

Beispiele

Feiertagsvergütung

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle



auf Abruf ist grundsätzlich die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit Grundlage der Berechnung. Gerade bei Teilzeitbeschäftigten, insbesondere bei Arbeit auf Abruf, kommt es jedoch häufiger vor, dass sie so regelmäßig zu Mehrarbeit herangezogen werden, dass man davon sprechen kann, dass sich die **ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit** um die **regelmäßig anfallende Mehrarbeit „stillschweigend“ verlängert** hat. Fällt die Mehrarbeit z. B. immer an bestimmten Tagen im gleichen Umfang und aus dem gleichen Grund an, spricht dies dafür, dass sich Ihre zunächst vereinbarte Arbeitszeit um diese Zeiten verlängert hat. Dann sind diese Stunden in die Berechnungen für die **Feiertagsvergütung** und die **Entgeltfortzahlung** einzubeziehen.

IV. Welchen Sozialversicherungsschutz habe ich?

Teilzeitbeschäftigte unterliegen, wie Vollzeitbeschäftigte, grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht und sind in jedem Fall über den Arbeitgeber in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

Ausgenommen von der Sozialversicherungspflicht sind die **geringfügig Beschäftigten** gem. § 8 SGB IV. Dies sind nach der derzeit geltenden Regelung die Beschäftigten, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung **monatlich 400 Euro** nicht übersteigt. Dabei werden **mehrere** geringfügige Beschäftigungsverhältnisse **zusammengerechnet**. **Versicherungsfrei** ist allerdings ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis **neben einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis**. Auf die wöchentliche Arbeitszeit kommt es nicht (mehr) an.

Werden die genannten Grenzen überschritten, sind die Beiträge (von beiden Arbeitgebern) abzuführen. Um den Arbeitgeber über seine - wirkliche - Beitragsverpflichtung nicht im Unklaren zu lassen, sind Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet, eine bereits bestehende und/oder beabsichtigte zweite geringfügige Beschäftigung mitzuteilen.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung zahlen Sie keine Beiträge in die Sozialversicherungen und auch keine Steuern. Der Arbeitgeber muss zusätzlich zum Arbeitsentgelt pauschale Beiträge zur **Rentenversicherung** (15%), zur **Krankenversicherung** (13%) sowie zur **Lohnsteuer** (2%), **insgesamt also 30 %** abführen.

Als **geringfügig Beschäftigte** haben Sie allerdings die Möglichkeit, in der **Rentenversicherung** durch die Ergänzung

des pauschalen Arbeitgeberbeitrages zum vollwertigen Pflichtbeitrag (19,9 %) **volle Ansprüche** aus der Rentenversicherung zu erwerben (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen geminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrente, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen). Wenn Sie dies möchten, müssen Sie das Ihrem **Arbeitgeber mitteilen**. Die Aufstockung beginnt ab dem nächsten Tag der Mitteilung, es sei denn, Sie wünschen einen späteren Beginn. Ab Beginn der Aufstockung ist der **Arbeitnehmeranteil** von **Ihrem Entgelt** einzubehalten und an die für den Beitragseinzug zuständige Stelle abzuführen. Für den Arbeitgeber ändert sich nichts.

Der Aufstockungsbetrag wird **mindestens aus einem Entgelt** in Höhe von **155 Euro** berechnet. Verdienen Sie weniger, ist die Differenz Ihres Beitragsanteils vom Entgelt abzuziehen. Ansprüche auf Kranken- oder Arbeitslosengeld können dadurch jedoch nicht begründet werden.

Haben Sie ein **geringfügiges (Neben)-Arbeitsverhältnis** neben einem beitragspflichtigen (Haupt)-Arbeitsverhältnis und wird das Hauptarbeitsverhältnis gekündigt, wird der durchschnittliche Verdienst der letzten 12 Monate aus dem Nebenarbeitsverhältnis **nicht** auf das **Arbeitslosengeld I angerechnet**, wenn Sie das Nebenarbeitsverhältnis **innerhalb der letzten 18 Monate** vor der Arbeitslosigkeit **mindestens 12 Monate** ausgeübt haben. Sie müssen dies dann der Agentur für Arbeit mitteilen und nachweisen.

Überschreitet Ihr Einkommen die 400 Euro-Grenze, sind Sie zwar pflichtversichert, in der so genannten **Gleitzone** zwischen **400,01 Euro und 800,00 Euro brutto** liegt **Ihr Beitragsanteil** jedoch **niedriger** als der des Arbeitgebers.

Da die vom Arbeitgeber bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuführenden Abgaben in den letzten Jahren stark angestiegen sind und Sie durch eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** neben Rentenansprüchen auch **Ansprüche** auf **Arbeitslosengeld** und **Krankengeld** erwerben können, sollten Sie versuchen, eine Beschäftigung in der Gleitzone zu erreichen. Brutto-Netto-Berechnungen hierzu können Sie im Internet durchführen (siehe Anhang).


Die Regelungen zur Sozialversicherung sind gesetzlich festgelegt, können also nicht durch eine Vereinbarung (etwa im Arbeits-

Achtung!
Mindest-
betrag

Tipp!
Arbeitslosen-
geld


Gleitzone

Tipp





vertrag) abgeändert werden. Wenn der **Arbeitgeber** Sie über die Geringfügigkeitsgrenzen hinaus beschäftigt und bezahlt, **ohne** dass er die **Sozialabgaben** abführt, muss er, wenn dies von der Krankenkasse ermittelt wird, die gesamten Versicherungsbeiträge – also auch Ihre Anteile – nachzahlen. Die **gesetzliche Krankenkasse** wird von sich aus tätig, wenn sie **Hinweise** auf eine derartige Praxis des Arbeitgebers erhält. Dieser Hinweis an die Krankenkasse ist im Übrigen auch dann noch möglich, wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.

V. Und wie steht es um den Kündigungsschutz für Teilzeitbeschäftigte?



Teilzeitbeschäftigte (**auch geringfügig Beschäftigte!**) haben grundsätzlich den gleichen gesetzlichen Kündigungsschutz wie Vollzeitbeschäftigte. Dies heißt zunächst, dass Sie den Kündigungsschutz nach dem **Kündigungsschutzgesetz** beanspruchen können, wenn die sonstigen Voraussetzungen für die Anwendung dieses Gesetzes gegeben sind (vgl. Seite 76). Sind in einem **besonderen Schutzgesetz** (zum Beispiel Mutterschutzgesetz) **Kündigungsschutzvorschriften** enthalten, die es dem Arbeitgeber fast ausnahmslos verbieten, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, so gelten diese Vorschriften **uneingeschränkt** auch für Teilzeitbeschäftigte. Schließlich hat der Arbeitgeber auch die vereinbarten oder gesetzlichen **Kündigungsfristen** zu beachten, wenn er ein Teilzeitarbeitsverhältnis kündigen will.

Bei einer **betriebsbedingten Kündigung** (z. B. wegen Arbeitsmangel oder wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten) herrscht in der Praxis häufig die Meinung vor, Teilzeitbeschäftigten könne ohne weiteres zuerst gekündigt werden. Richtig ist jedoch, dass **Teilzeitbeschäftigte nicht** von vornherein als **weniger sozial schutzbedürftig** eingestuft werden dürfen. Vielmehr ist für jeden einzelnen Arbeitnehmer und jede einzelne Arbeitnehmerin zu gewichten, mit welchen Belastungen der Arbeitsplatzverlust für ihn bzw. sie verbunden wäre. Die Teilzeittätigkeit als solche ist dabei ohne Bedeutung. Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Hinweise über die Kündigung und die Kündigungsschutzklage (vgl. Seite 84) entsprechend.



Teil 6

Pflege naher Angehöriger

I. Was kann ich tun, wenn ein Elternteil plötzlich pflegebedürftig wird?

Ilse Beckers Vater lebt noch allein in seiner Wohnung und versorgt sich trotz seiner 80 Jahre noch weitestgehend selbst. Plötzlich erleidet er einen Schlaganfall und wird ins Krankenhaus eingeliefert. Nach Abschluss der akuten Behandlung bleibt sein Gesundheitszustand so, dass er gepflegt werden muss. Frau Becker möchte nicht, dass er in ein Pflegeheim kommt. Andererseits ist sie berufstätig und möchte ihren Arbeitsplatz nicht aufgeben.

Verena Schmidts Mutter ist ebenfalls pflegebedürftig geworden. Sie möchte die Pflege nicht selbst übernehmen, benötigt aber Zeit, um einen geeigneten Pflegeplatz zu finden oder die Pflege durch einen Pflegedienst zu organisieren und bis dahin ihre Mutter selbst zu pflegen.

Nach dem seit dem 1. Juli 2008 geltenden **Pflegezeitgesetz** haben alle Beschäftigten und auch Auszubildende – unabhängig von der Größe des Betriebes, in dem sie arbeiten – das Recht, **bis zu 10 Tage** von der Arbeit fernzubleiben, wenn ein **naher Angehöriger** in eine **akut** auftretende **Pflegesituation** gerät. Sie dürfen allerdings nur solange der Arbeit fernbleiben, wie es notwendig ist, die Pflege des Angehörigen zu organisieren oder die Pflege in dieser Zeit selbst zu übernehmen.

Nicht mit der Pflegebedürftigkeit zu verwechseln ist allerdings die Erkrankung naher Angehöriger (siehe oben Teil 3 Ziffer XI.). Pflegebedürftig sind Menschen, die nach den **Vorschriften über die Pflegeversicherung** Ansprüche auf Leistungen haben.

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine **ärztliche Bescheinigung** über die akute Pflegesituation und die Erforderlichkeit der Organisation von Pflege vorzulegen. Derzeit ist noch unklar, ob Ihr Arbeitgeber für diese kurzfristige Freistellung Ihre Vergütung fortzahlen muss (siehe Seite 42). Sie sollten sich daher in jedem Fall eine ärztliche Bescheinigung ausstellen lassen, damit Sie sicher sein können, dass Sie diese im Streitfall auch vorlegen können.

Beispiele

Nahe Angehörige sind

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder (eigene oder die des Ehegatten oder des Lebenspartners)
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Lebenspartner ist der Partner einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und nicht der Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft.

Die Kinder, Adoptiv-, Pflege-, Schwieger- und Enkelkinder des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft zählen daher nach dem Gesetz nicht zu den nahen Angehörigen.

III. Welche Rechte habe ich, wenn ich meine Angehörigen selbst pflegen möchte?

Beschäftigt Ihr **Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer**, können Sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Sie **bis zu 6 Monate** ganz oder teilweise **unbezahlt** von der **Arbeitspflicht freistellt**. Voraussetzung für die **Pflegezeit** ist

- die nachgewiesene Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen (siehe Ziffer I.)
- die Pflege durch Sie selbst in häuslicher Umgebung
- die schriftliche Ankündigung der Pflegezeit mindestens 10 Tage vorher

Bei der Ankündigung müssen Sie Ihrem Arbeitgeber **schriftlich mitteilen**, ab **wann** und für **wie lange** Sie die Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen. Möchten Sie Ihre **Arbeitszeit nur verringern**, müssen Sie auch die gewünschte **Verteilung der verringerten Arbeitszeit** angeben. Hierüber ist dann eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen. Der Arbeitgeber kann der von Ihnen gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen.

Ist der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder ist die häusliche Pflege nicht mehr durchführbar oder zumutbar, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der **veränderten Umstände**.

Ändern sich die Umstände, z. B. weil der Angehörige doch in ein Pflegeheim aufgenommen wird oder stirbt, muss dies dem Arbeitgeber **umgehend mitgeteilt** werden. Haben Sie zunächst nur für einen **kürzeren Zeitraum als 6 Monate Pflegezeit** beantragt, kann die Pflegezeit nur auf **bis zu 6 Monate verlängert** werden, wenn der **Arbeitgeber zustimmt**. Die Zustimmung kann nur verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund dann doch nicht durchgeführt werden kann.

Da Pflegesituationen nur schwer einschätzbar sind, sollten Sie im Zweifel zunächst die vollen 6 Monate in Anspruch nehmen. Es dürfte in der Regel leichter durchsetzbar sein, die Pflegezeit vorzeitig zu beenden als sie nachträglich zu verlängern. Wenn Sie die Arbeitszeit nur verringern wollen und absehbar ist, dass es bei der Verteilung der Arbeitszeit zu Problemen kommt, sollten Sie sich vorher beraten lassen, wie Sie am besten vorgehen.

Da Sie für die Inanspruchnahme der Pflegezeit eine **Bescheinigung der Pflegekasse** oder des **medizinischen Dienstes der Krankenkasse** über die **Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen** vorlegen müssen, sind diese Stellen gesetzlich verpflichtet, die notwendigen Überprüfungen beschleunigt durchzuführen.

III. Habe ich in diesen Fällen besonderen Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis **von der Ankündigung bis zur Beendigung** der kurzzeitigen Verhinderung für die Organisation der Pflege oder der Beendigung der Pflegezeit **nicht** bzw. nur in seltenen Ausnahmefällen mit Zustimmung der zuständigen Behörde **kündigen**.


Auch wenn das bei der kurzzeitigen Verhinderung nicht erforderlich ist, empfiehlt es sich daher, auch in diesem Fall dem Arbeitgeber eine schriftliche Mitteilung zu machen. Damit kann man im Zweifel nachweisen, ab wann der besondere Kündigungsschutz begonnen hat.

IV. Welche finanziellen Leistungen erhalte ich während der Pflegezeit?

Der **Arbeitgeber** muss Ihnen die **Vergütung** während der Pflegezeit **nicht zahlen**, es sei denn, es gibt hierzu besondere

Tipp

Tipp



Vereinbarungen/Zusagen, z. B. in einem für Sie geltenden Tarifvertrag. Sie haben daher nur Anspruch auf die **Leistungen nach dem Pflegeversicherungsgesetz** (SGB XI), wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Zusätzlich zum Pflegegeld werden für die Dauer der Pflegezeit

- Rentenversicherungsbeiträge
- Arbeitslosenversicherungsbeiträge
- ein Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag

von der Pflegeversicherung gezahlt. Der Zuschuss zur Krankenversicherung wird nur gezahlt, wenn Sie während der Pflegezeit nicht familienversichert sind. Durch die Leistungen der Pflegeversicherung wird sichergestellt, dass Sie Ihre Ansprüche in den verschiedenen Sozialversicherungen nicht verlieren. Über die einzelnen Ansprüche können Sie sich bei Ihrer zuständigen Pflegeversicherung oder Krankenkasse beraten lassen.



Tipp

Falls die Inanspruchnahme der Pflegezeit grundsätzlich für Sie in Betracht kommt, sollten Sie sich vorab schon einmal über die möglichen Leistungen der Pflegeversicherung beraten lassen oder informieren, damit Sie in der akuten Situation schnell entscheiden können, ob Sie finanziell auf Ihr Arbeitseinkommen verzichten können.

Teil 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Ein befristeter Arbeitsvertrag ist nicht immer zulässig

Claudia Wagner wird auf Vermittlung der Agentur für Arbeit als Aushilfskraft in einem metallverarbeitenden Betrieb eingestellt. Die Firma schließt mit ihr einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer eines Jahres ab, für die Zeit danach wird ihr bei guter Auftragslage eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt. Zwei Monate vor Ablauf der Frist teilt sie der Firmenleitung mit, dass sie schwanger sei. Kurz darauf erhält sie die Nachricht, dass man den Arbeitsvertrag nicht verlängern werde. Claudia Wagner weist darauf hin, dass sie inzwischen auf einem Dauerarbeitsplatz beschäftigt werde und beruft sich auf das Mutterschutzgesetz.

Beispiel

Schon in früheren Zeiten war die **Befristung** eines Arbeitsvertrages nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts **nur zulässig**, wenn ein **sachlicher Grund** für die Befristung vorlag. Fehlte es an einem solchen sachlichen Grund, so endete das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf der Frist, sondern es musste gekündigt werden. Dies galt insbesondere für den sogenannten **Kettenarbeitsvertrag**, bei dem sich zwei oder mehr befristete Arbeitsverträge aneinanderreihen. Das Bundesarbeitsgericht wollte damit vermeiden, dass die vom Gesetz für die Arbeitnehmer/innen vorgesehenen Schutzbestimmungen (z. B. Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz) umgangen werden konnten.

Zunächst das Beschäftigungsförderungsgesetz und seit dem 01.01.2001 das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben hier eine wesentliche Änderung gebracht. **Nunmehr ist es zulässig, ohne jede Begründung die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von 2 Jahren zu vereinbaren**, wenn ein Arbeitnehmer **neu eingestellt** wird. Bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren ist auch die höchstens **dreimalige Verlängerung** eines befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig. Soll die Befristung über diesen Zeitraum hinausgehen, sind nach wie vor sachliche Gründe erforderlich.

Ausnahme

In den ersten **4 Jahren** nach der **Neugründung eines Unternehmens** darf ein Arbeitsvertrag ohne Grund bis zu einer Gesamtdauer von 4 Jahren befristet werden. In diesen Unternehmen darf eine Befristung mehrfach (also nicht nur dreimal) verlängert werden. Mit Neugründungen sind allerdings nur wirkliche Neugründungen gemeint, **nicht** nur irgendwelche **Ausgliederungen oder Umstrukturierungen** von Unternehmen oder Konzernen.

Die einzig nennenswerte Einschränkung für die Befristung ohne Grund ist nur die **Neueinstellung**. Danach ist also ein befristeter Arbeitsvertrag unzulässig, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis besteht oder früher schon einmal bestanden hat. Gilt für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag, kann durch diesen Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend vom Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegt werden.

Achtung! Schriftform

Jede Befristung eines Arbeitsvertrages, auch die mit einem sachlichen Grund (siehe unten), bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**. Ist der Arbeitsvertrag **nur mündlich** vereinbart, ist die **Befristung unwirksam** und es ist ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** zustande gekommen.

Sollte Ihr Arbeitgeber dennoch bei Ablauf der (mündlich vereinbarten) Befristung das Arbeitsverhältnis für beendet halten, können und müssen Sie Klage erheben (vgl. Seite 84).

Handelt es sich – wie im Fall von Claudia Wagner – um eine Neueinstellung, so lässt sich gegen die Befristung nichts unternehmen, auch dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis im Übrigen durch besondere Kündigungsschutzvorschriften abgesichert ist. Ist die Befristung wirksam vereinbart worden, gelten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung weder die Kündigungsschutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes noch die des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes. Das Arbeitsverhältnis einer Schwangeren wird automatisch zu dem von vornherein vereinbarten Termin beendet. Eine Kündigung zur Beendigung ist nicht erforderlich. Für Kündigungen, die vor Ablauf der Befristung (möglicherweise) ausgesprochen werden, gelten allerdings die (besonderen) Kündigungsschutzvorschriften.

In den Fällen, in denen eine **Befristung ohne Grund nicht (mehr) zulässig** ist, also ein Arbeitsvertrag länger als 24 Monate befristet werden soll, ist die Befristung nur zulässig, wenn ein

sachlicher Grund dafür besteht. Beispiele für solche Gründe sind im Gesetz aufgezählt. Die wichtigsten Gründe sind

- Schwangerschaftsvertretung
- Krankheitsvertretung
- Probezeit (maximal 6 Monate)
- Saisonarbeit
- Befristete Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung

Fehlt dieser sachliche Grund, so können Sie sich mit dem Ablauf der Frist an das Arbeitsgericht wenden, um die Unwirksamkeit der Befristung feststellen zu lassen. Dabei ist unerheblich, dass Sie sich beim Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Frist einverstanden erklärt haben.

Wenn Sie geltend machen wollen, dass die Befristung Ihres Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, müssen Sie innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben. Nach Ablauf der Frist gibt es in der Regel keine Möglichkeit mehr, die Unwirksamkeit der Befristung feststellen zu lassen.

Übrigens...

...ein befristetes Arbeitsverhältnis darf innerhalb des Befristungszeitraums nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn die Kündigungsmöglichkeit im Vertrag oder im geltenden Tarifvertrag vereinbart ist.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis stillschweigend über den Endtermin hinaus fortgesetzt, wird es in der Regel automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, auf das dann die Regeln über die gesetzliche Kündigung anzuwenden sind.


III. Warum ein Auflösungsvertrag nicht vereinbart werden sollte

Helga Baum, im zweiten Monat schwanger, bleibt ohne Angabe von Gründen eine Woche zu Hause. Daraufhin schickt ihr der Arbeitgeber einen Brief mit folgendem Inhalt:

„Da Sie seit über einer Woche unentschuldig der Arbeit fernbleiben, gehen wir davon aus, dass Sie an der Fortsetzung des

**Achtung!
Klagefrist**


Beispiel






Arbeitsverhältnisses mit uns kein Interesse mehr haben. Da auch unsererseits kein Interesse mehr besteht, übersenden wir in der Anlage Ihre Arbeitspapiere.“

Frau Baum antwortet in einem Schreiben, dass sie mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden sei und in der kommenden Woche ihre Arbeit wieder aufnehmen werde.

Ein Aufhebungsvertrag ist die einvernehmliche **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** zu einem bestimmten Termin. Er kann jederzeit vereinbart werden. Selbst die Kündigungsverbote im Mutterschutzgesetz oder im Erziehungsgeldgesetz verbieten einen solchen Vertrag zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber nicht. Das Angebot an schwangere Frauen, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen oder Erklärungen des Arbeitgebers wie im Ausgangsfall sind deshalb nicht selten.



Ein Aufhebungsvertrag ist in unserem Beispielfall allerdings nicht zustande gekommen. Der **Aufhebungsvertrag** muss **ausdrücklich** vereinbart werden. („Wir sind uns einig, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich am ... endet“). Das Fernbleiben von der Arbeit bzw. die einseitige Erklärung des Arbeitgebers genügt hierzu nicht. In dem Schreiben des Arbeitgebers ist daher allenfalls eine (unzulässige) Kündigung zu sehen.



Wenn der Arbeitgeber – etwa statt einer angedrohten (fristlosen) Kündigung – einen Aufhebungsvertrag anbietet, ist besondere **Vorsicht** geboten. Das Angebot ist in der Regel ein Hinweis darauf, dass er weiß oder zumindest glaubt, keine hinreichenden Gründe für eine Kündigung zu haben. Wer aber einen Aufhebungsvertrag abschließt, verzichtet auf jeden Kündigungsschutz. Auch der Betriebsrat wird dabei nicht beteiligt. Der Vertrag führt in der Regel zudem zu Schwierigkeiten mit der Agentur für Arbeit, da diese davon ausgeht, dass die Arbeitslosigkeit grob fahrlässig herbeigeführt wurde und deshalb eine Sperrzeit verhängen wird.

Es empfiehlt sich deshalb, **grundsätzlich keinen Aufhebungsvertrag** zu schließen und es auf die Kündigung ankommen zu lassen. Sollte es dennoch Gründe für einen Aufhebungsvertrag geben, sollten Sie vor Abschluss des Auflösungsvertrages fachkundigen Rat einholen.

Selbst wenn Ihnen der Arbeitgeber unter Umständen mit der Erstattung einer Strafanzeige droht, wenn Sie den

Auflösungsvertrag nicht sofort unterschreiben, sollten Sie den Auflösungsvertrag nicht abschließen, ohne vorher fachkundigen Rat eingeholt zu haben. In der Regel handelt es sich zum einen um leere Drohungen des Arbeitgebers. Zum anderen wird der Arbeitgeber auch dann noch zum Abschluss eines Auflösungsvertrages bereit sein, nachdem Sie sich haben beraten lassen. Oftmals ist die Wirkung einer aufgrund des Auflösungsvertrages von der Agentur für Arbeit verhängten Sperrzeit für Sie größer als die Auswirkungen einer vom Arbeitgeber, wenn überhaupt, erstatteten Strafanzeige.

Aus Beweisgründen und zum Schutze der Arbeitnehmer vor übereilten Auflösungen des Arbeitsverhältnisses sind **Auflösungsverträge** nur noch **gültig**, wenn sie **schriftlich** abgeschlossen wurden.

Achtung!
Schriftform

III. Wann kann ich das Arbeitsverhältnis kündigen?

Zu einer **Kündigung** des Arbeitsvertrages **durch Sie** selbst sei nur soviel gesagt: Sie können, aus welchen Gründen auch immer, das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen. Sie müssen Ihre **Gründe** auch **nicht angeben**. Sie müssen nur darauf achten, dass Sie die **Kündigungsfristen einhalten**, da Sie ansonsten einen Vertragsbruch begehen und sich schadenersatzpflichtig machen können. Im Falle einer Eigenkündigung ist zudem zu bedenken, dass die Agentur für Arbeit den Anspruch auf **Arbeitslosengeld** mit einer **Sperrfrist** von in der Regel 12 Wochen belegt. Ausnahmen bestehen nur dann, wenn Sie einen wichtigen Grund für die Eigenkündigung haben. Ein solcher Grund kann z. B. vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers sein oder auch gesundheitliche Gründe. Hier ist aber Vorsicht geboten, da auch Sie bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers möglicherweise zunächst eine **Abmahnung** erteilen müssen. Bei einer Kündigung aus gesundheitlichen Gründen verlangt die Agentur für Arbeit eine **ärztliche Bescheinigung**.

Eine Eigenkündigung ist nur ausgeschlossen, wenn mit dem Arbeitgeber ein befristeter Arbeitsvertrag vereinbart wurde und dieser Arbeitsvertrag auch von Ihnen nicht ordentlich gekündigt werden kann. Ein solcher Vertrag ist jedoch äußerst selten, üblich ist vielmehr, dass auch während des vorgesehenen Zeitraums beiden Vertragspartnern eine ordentliche Kündigung möglich ist. Dies muss jedoch im Vertrag vereinbart sein (siehe oben, befristeter Arbeitsvertrag).

Im Übrigen kann jeder Vertrag fristlos durch Sie gekündigt werden, wenn ein "wichtiger" Kündigungsgrund vorliegt. Vor einem solchen Schritt sollte aber stets eine verlässliche juristische Auskunft eingeholt werden. Zudem sind auch hier die möglichen Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld zu beachten (siehe oben).

Achtung! Schriftform

Auch Ihre Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

IV. Kündigungsschutz – wie wehre ich mich gegen eine Kündigung des Arbeitgebers?

Beispiel

Doris Lange ist seit rund drei Jahren als Sekretärin in einem kleinen Verlag tätig, der insgesamt achtzehn Beschäftigte hat. Als der Verlag in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät, wird ihr und zwei weiteren Arbeitskolleginnen ohne jede Begründung zum nächsten Quartalsende gekündigt. Kurz darauf erfährt Doris Lange von der Geschäftsleitung, dass „betriebsbedingte Gründe“ für die Kündigung ausschlaggebend gewesen seien. Im Rahmen der „Sozialauswahl“ sei festgestellt worden, dass nur ihr und ihren Kolleginnen das Arbeitsverhältnis gekündigt werden könne. Auf ihre Frage, wieso keinem der männlichen Kollegen gekündigt worden sei, wird ihr erklärt, dass die Männer als Ernährer der Familie sozial schutzbedürftiger seien. Doris Lange entschließt sich daraufhin, eine Kündigungsschutzklage zu erheben, um den Arbeitsplatz zu sichern, zumindest aber um eventuell eine Abfindung zu erhalten.

Eine der wichtigsten Fragen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ist die Frage nach dem **allgemeinen Kündigungsschutz** – und dies nicht nur dann, wenn der Arbeitgeber bereits gekündigt hat. Da der Schutz vor einem unfreiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes angesichts der Massenarbeitslosigkeit gerade für eine berufstätige Frau besondere Bedeutung hat, wollen wir uns mit der Kündigung des Arbeitgebers besonders eingehend beschäftigen. Doch können wir auch dabei nur einen Überblick über die wichtigsten Regeln des Kündigungsschutzrechts geben und empfehlen im Übrigen, bei einer **drohenden** oder bereits **ausgesprochenen Kündigung** stets **Rechtsrat** einzuholen.

Bei jeder Kündigung

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag, auch wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet (siehe unten) nur kündigen, wenn er bestimmte **Fristen** und **Formalien** einhält. Jede Kündigung sollte aber zunächst daraufhin überprüft werden,

ob sie auch formal in Ordnung ist.

Eine **Kündigung** wird erst **wirksam**, wenn sie Ihnen **zugeht**. Bei einer schriftlichen Kündigung ist das der Fall, wenn das Kündigungsschreiben Ihnen ausgehändigt oder in Ihren Briefkasten geworfen wird. Das heißt aber auch: Eine **rückwirkende Kündigung** (z. B. der Arbeitgeber kündigt am 02. September zum 15. August) ist **nicht möglich**. Eine solche Kündigung wird aber dadurch nicht unwirksam, sondern lediglich zu einem **späteren Zeitpunkt wirksam**. Vor jeder Kündigung hat der Arbeitgeber den im Betrieb bestehenden **Betriebsrat anzuhören**. Wird der Betriebsrat nicht oder erst nach der Kündigung gehört, ist die Kündigung unwirksam, ohne dass es auf die Gründe ankommt.

Bei einer ordentlichen Kündigung hat der Arbeitgeber stets die **Kündigungsfristen** zu beachten. Die gesetzlichen Kündigungsfristen (**auch für geringfügig Beschäftigte!**) betragen (nach Zugang!) 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. In einem geltenden Tarifvertrag können längere oder auch kürzere Kündigungsfristen enthalten sein. Die gesetzliche Kündigungsfrist verlängert sich bei längerer Betriebszugehörigkeit (siehe hierzu § 622 Abs. 2 BGB im Anhang).

Auch während der **vereinbarten Probezeit** hat der Arbeitgeber **Kündigungsfristen** einzuhalten. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt dann **zwei Wochen**. Die **Probezeit** darf jedoch **nicht länger als 6 Monate** sein. Gilt ein Tarifvertrag, kann auch eine kürzere Kündigungsfrist zulässig sein. In den meisten Tarifverträgen ist dann allerdings auch die Probezeit kürzer. Ist keine Probezeit vereinbart, gilt auch zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die „normale“ Kündigungsfrist.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, ansonsten ist sie unwirksam. Sollte eine Kündigung nur mündlich ausgesprochen werden, sollten Sie dennoch unverzüglich Rechtsrat einholen.

Eine Kündigung bedarf in der Regel keiner Begründung. Die Angabe des Kündigungsgrundes ist erst dann von Bedeutung, wenn im Prozess vom Arbeitsgericht die Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung nachgeprüft werden. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nennen und ggf. beweisen. Zunächst aber ist die auch ohne jede Begründung ausgesprochene Kündigung wirksam.

Achtung!
Schriftform

Besonderer Kündigungsschutz

Schwangerschaft und Elternzeit

Während Schwangerschaft und Elternzeit ist eine Kündigung erst möglich, nachdem sie durch das Gewerbeaufsichtsamt für zulässig erklärt worden ist (siehe oben).

Besonderer Kündigungsschutz

Schwerbehinderte

Seit dem 01.07.2001 ist das bisherige Schwerbehindertengesetz in das neu geschaffene Sozialgesetzbuch – 9. Buch (SGB IX) - aufgenommen worden. **Schwerbehindert** sind Menschen, wenn bei ihnen ein **Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 %** vorliegt. Für die Feststellung des GdB ist das **Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung** (vgl. Seite 98) zuständig.

Den gleichen Schutz und die gleichen Fördermöglichkeiten erhalten den **Schwerbehinderten Gleichgestellte**. Behinderte Menschen mit einem **GdB von mindestens 30 %** können Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie in Folge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Der **Antrag** ist bei der **Agentur für Arbeit** zu stellen. Er sollte insbesondere gestellt werden, wenn es im Arbeitsverhältnis Anzeichen für eine drohende Kündigung gibt. Dies vor allem dann, wenn die möglichen Kündigungsgründe mit ihrer Schwerbehinderung in Zusammenhang stehen könnten. Der Arbeitgeber wird allerdings zu diesem Antrag gehört, da er das konkrete Arbeitsverhältnis betrifft.

Der besondere **Schutz** für Schwerbehinderte und Gleichgestellte beginnt jeweils **ab Antragstellung**, wenn dem Antrag (später) entsprochen wird. Bei Schwerbehinderten kann die Schwerbehinderung unter Umständen auch noch für einen der Antragstellung vorhergehenden Zeitraum festgestellt werden.

Voraussetzung für den besonderen Kündigungsschutz ist allerdings, dass das **Arbeitsverhältnis** bei Zugang der Kündigung **länger als 6 Monate** bestanden hat. Auf die Betriebsgröße kommt es hierfür nicht an.

Die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten bedarf der **vorherigen Zustimmung des Integrationsamts**. Da allein durch das Zustimmungsverfahren einige Zeit vergeht, „verlängert“ sich dadurch mindestens die Kündigungsfrist, selbst wenn die Zustimmung vom Integrationsamt erteilt werden sollte. Eine **ohne Zustimmung** erklärte Kündigung ist **unwirksam**, ohne dass es auf die Kündigungsgründe

ankommt. Dies gilt auch, wenn dem **Arbeitgeber** die **Schwerbehinderung nicht bekannt** war. Allerdings muss dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung dann **unverzüglich** nach Zugang der Kündigung **mitgeteilt** werden.

Vom besonderen Kündigungsschutz bestehen unter bestimmten Voraussetzungen bei Schwerbehinderten, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, und bei witterungsbedingten Kündigungen Ausnahmen.

V. Wann muss die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers begründet sein?

Von entscheidender Bedeutung für den Schutz des Arbeitsplatzes ist, ob das **Kündigungsschutzgesetz** (KSchG) für Ihr Arbeitsverhältnis gilt. Wenn Sie sich nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen können, braucht der Arbeitgeber weder Ihnen noch – im Kündigungsschutzprozess – dem Arbeitsgericht die Gründe der Kündigung zu erklären. Sie genießen dann so gut wie keinen allgemeinen Kündigungsschutz, vielmehr kann der Arbeitgeber, wenn er die übrigen Voraussetzungen (siehe oben) - insbesondere die Kündigungsfrist – einhält, den Arbeitsvertrag ohne weiteres kündigen.

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für Sie, wenn

- in dem Betrieb, in dem Sie tätig waren (sind), regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden (die Auszubildenden werden nicht, die Teilzeitbeschäftigten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berechnet) und
- Sie seit mindestens sechs Monaten vor dem Zugang der Kündigung in diesem Betrieb tätig waren.

Besteht das Arbeitsverhältnis bereits seit vor dem 01.01.2004, kann das Kündigungsschutzgesetz möglicherweise auch dann noch Anwendung finden, wenn nur mehr als 5 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte siehe oben) im Betrieb beschäftigt werden. Da zu diesem Stichtag das Gesetz geändert wurde, gibt es hier eine Übergangsregelung, die allerdings konkret im Einzelfall geprüft werden muss. Da die Frage der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes für Ihre Möglichkeiten, sich gegen die

Achtung!
Übergangs-
regelung

Kündigung zur Wehr zu setzen, entscheidend ist, sollten Sie im Zweifel hierzu Rechtsrat einholen.

Gilt das **Kündigungsschutzgesetz**, dann ist die **Kündigung nur zulässig** (im Gesetz heißt dies „sozial gerechtfertigt“), wenn folgende **Gründe** vorliegen:

Betriebs- bedingte Gründe

Zu den betriebsbedingten Gründen gehört z. B. die Stilllegung des Betriebes oder einzelner Abteilungen, Rationalisierung, anhaltender Auftragsmangel etc.

Verhaltens- bedingte Gründe

Zu den verhaltensbedingten Gründen zählen in erster Linie „**Vertragsverletzungen**“ wie etwa Arbeitsverweigerung, strafbare Handlungen gegen den Arbeitgeber, Fehler bei der Arbeit, wiederholtes Zuspätkommen.

Abmahnung erforderlich

Da Sie Ihr Verhalten, wenn es denn tatsächlich falsch oder vertragswidrig ist, ändern können, muss Ihr Arbeitgeber Sie vor einer Kündigung wegen solcher Gründe auf das Fehlverhalten hinweisen und Ihnen Gelegenheit geben, Ihr Verhalten zu ändern. Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist daher in der Regel, dass der Arbeitgeber **zuvor mindestens eine (berechtigte) Abmahnung** ausgesprochen hat, in der er für den Wiederholungsfall eine Kündigung angekündigt hat. Die Abmahnung muss ein konkretes Fehlverhalten beschreiben. Vorsorglich sollten Sie bei eventuellen (mündlichen oder schriftlichen) Abmahnungen daher Rechtsrat einholen. Sollte die Abmahnung unberechtigt sein, sollte sie nicht kommentarlos hingenommen werden. Sie können dann mit Ihrem Rechtsbeistand gemeinsam überlegen, wie Sie in Ihrem konkreten Fall am besten auf die Abmahnung reagieren. Es muss nicht unbedingt eine Klage oder ein anwaltliches Schreiben sein.

Übrigens...

... es ist ein weit **verbreiteter Irrtum**, dass der Arbeitgeber (erst) nach **3 Abmahnungen** kündigen darf. Es gibt hier keine „Faustformel“. Es kommt immer auf die jeweiligen Gründe für die Abmahnung bzw. die Kündigung an. Je nach Schwere der Verfehlung(en) und Häufigkeit müssen es mehr oder weniger Abmahnungen sein. Bei besonders schweren Verfehlungen (z. B. nachgewiesener Betrug, Diebstahl) muss überhaupt keine Abmahnung ausgesprochen werden. Dann darf der Arbeitgeber sofort kündigen.



Personen- bedingte Gründe

Der häufigste Fall einer personenbedingten Kündigung ist eine Erkrankung. Dies heißt, dass nicht nur während der Krankheit gekündigt werden kann, sondern auch eine Krankheit selbst der Grund für die Kündigung sein kann. Allerdings sind an die Zulässigkeit einer solchen Kündigung **strenge Anforderungen** zu stellen.

Das Bundesarbeitsgericht hat Kündigungen aus Anlass von Krankheit im Wesentlichen nur in drei Fällen mit dem Kündigungsschutzgesetz für vereinbar erklärt:

- wenn zur Zeit der Kündigung feststeht, dass die Krankheit in absehbarer Zeit nicht zu beheben sein wird (Dauererkrankung) oder
- wenn zur Zeit der Kündigung feststeht, dass die vereinbarte Arbeit aufgrund der Erkrankung überhaupt nicht mehr geleistet werden kann oder
- wenn es sich um eine oder mehrere Krankheiten handelt, bei denen die Gefahr häufiger neuer krankheitsbedingter Ausfälle besteht, wenn also die Arbeitnehmerin in der Vergangenheit außerordentlich häufig wegen Krankheit gefehlt hat und anzunehmen ist, dass sich der Gesundheitszustand auch in Zukunft nicht bessern wird

Selbst wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, darf eine Kündigung aber nur das äußerste Mittel sein. Bei einer **krankheitsbedingten Kündigung** sollte deshalb **stets juristischer Rat** in Anspruch genommen werden. Insbesondere bei den sog. häufigen Kurzerkrankungen sind Kündigungen oft nur schwer durchzusetzen.


Wenn – wie im Ausgangsfall – der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen kündigt, hat er die zur Entlassung anstehenden Beschäftigten nach sozialen Gesichtspunkten auszuwählen. Die wichtigsten Gesichtspunkte dafür sind:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Zahl der Unterhaltsberechtigten
- Schwerbehinderung

Besondere Bedeutung hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Frauen, auch ledigen Frauen, kann deshalb nicht ohne weiteres mit dem Hinweis darauf, dass sie keine Unterhaltspflichten hätten,




Was heißt soziale Auswahl?



vor den (verheirateten) Männern gekündigt werden. Vielmehr müssen die Männer auch hinsichtlich der übrigen Merkmale sozial schutzbedürftiger als die Frau sein.

Frauen, die mit einem ebenfalls erwerbstätigen Mann verheiratet sind, werden noch immer häufig mit dem Hinweis, sie seien „**Doppelverdiener**“, für sozial weniger schutzbedürftig erklärt. Das Merkmal „Doppelverdienst“ ist jedoch nur dann zu berücksichtigen, wenn die übrigen, in erster Linie zu beachtenden Daten, keine Unterschiede aufweisen. Und auch dann müssen die jeweiligen persönlichen Verhältnisse abgewogen werden. Eine Sozialauswahl, die zu Lasten der Frauen geht, sollte daher nicht einfach hingenommen werden.

In die soziale Auswahl sind Arbeitnehmer/innen nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Gerade mit dieser Begründung werden zunehmend Ausnahmen bei der Sozialauswahl begründet. Diese Gründe können allerdings vom Arbeitsgericht überprüft werden.



Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat, kann dieser bei einer fehlerhaften Sozialauswahl der Kündigung widersprechen. Kündigt der Arbeitgeber trotz des Widerspruchs, hat er der Kündigung die Stellungnahme des Betriebsrates beizufügen. In einem solchen Fall sollte stets eine Kündigungsschutzklage erhoben werden. Sie ist häufig erfolgreich, da der Betriebsrat die sozialen Verhältnisse der Betroffenen und die betrieblichen Verhältnisse in der Regel besser kennt als der/die betroffene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin. Aber auch wenn der Betriebsrat nicht widersprochen hat, sollte eine Kündigungsschutzklage erhoben werden, um die Kündigungsgründe und die Sozialauswahl vom Arbeitsgericht überprüfen zu lassen. Auch wenn **Arbeitgeber** und **Betriebsrat** eine bestimmte Vorgehensweise bei der **Sozialauswahl** vereinbart haben, muss diese **nicht unbedingt** den **gesetzlichen Vorgaben** entsprechen. Letztlich entscheidet dies das Arbeitsgericht.

VI. Wann darf der Arbeitgeber fristlos kündigen?

Für jede **fristlose Kündigung** des Arbeitgebers muss ein **wichtiger Grund** vorliegen. Was ein wichtiger Grund ist, wird im Gesetz nicht ausdrücklich gesagt. Es soll sich dabei um einen Grund han-

deln, „der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten (ordentlichen) Kündigungstermin unzumutbar macht“. Die Entscheidung, ob eine fristlose Kündigung möglich ist oder nicht, liegt damit weitgehend beim Arbeitsgericht.

Die Arbeitsgerichte sehen vor allem folgende Gründe als „wichtige“ Gründe an:

- Arbeitsverweigerung (nach einer Abmahnung)
- Beleidigungen des Arbeitgebers oder der/des Vorgesetzten
- Betrug (vor allem Spesenbetrug)
- Diebstahl oder Unterschlagung zum Nachteil des Arbeitgebers
- Selbstbeurlaubung bzw. grundlose Verlängerung des Urlaubs

Kennt der Arbeitgeber den wichtigen Grund, so muss er **innerhalb von zwei Wochen** die Kündigung erklären. Tut er dies nicht, ist die fristlose Kündigung ausgeschlossen. Entscheidend ist, wann dem Arbeitgeber der Kündigungsgrund bekannt geworden ist. Ab diesem Zeitpunkt ist die 2-Wochen-Frist zu berechnen.

Allerdings hat der Arbeitgeber auch noch nach Ablauf dieser Frist die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag fristgemäß zu kündigen, und zwar aus verhaltensbedingten Gründen.

VII. Was tun, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat?

Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, sollten Sie sich möglichst bald darüber klar werden, ob Sie sich gegen die Kündigung zur Wehr setzen wollen. Bei **fristlosen Kündigungen** und bei **Kündigungen** aus **verhaltensbedingten Gründen** sollten Sie auf jeden Fall versuchen, gegen die Kündigung vorzugehen, da Ihnen andernfalls eine **Sperrfrist** bei der **Agentur für Arbeit** droht. Die Agentur für Arbeit steht in diesen Fällen auf dem Standpunkt, dass Sie den Verlust Ihres Arbeitsplatzes selbst verschuldet haben.

Wenn Sie erwägen, gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht zu klagen, sollten Sie zunächst **fachkundigen Rat** einholen. Das kann der/die Sekretär/in Ihrer Gewerkschaft, ansonsten ein/e Rechtsanwalt/Rechtsanwältin sein. Sie sollten sich vergewissern, dass der/die Rechtsanwalt/Rechtsanwältin etwas vom Arbeitsrecht versteht. Eine Liste der „Fachanwälte für Arbeitsrecht“ führt die Rechtsanwaltskammer oder die Deutsche Anwaltsauskunft (siehe Anhang). **Fachanwälte für Arbeitsrecht** müssen Ihre speziellen

2-Wochen-
Frist

Kenntnisse im Arbeitsrecht durch besondere **theoretische Prüfungen** und die Bearbeitung einer festgelegten Mindestanzahl von Fällen im Arbeitsrecht nachweisen. Außerdem müssen sie sich laufend fortbilden. Bezeichnungen wie Interessen- oder Tätigkeits-schwerpunkt setzen dies nicht voraus.

Achtung! Klagefrist

Die **Kündigungsschutzklage** muss in der Regel innerhalb von **3 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens** erhoben werden. Da Sie selbst oft nicht beurteilen können, ob einer der Gründe vorliegt, bei denen eine Klage auch noch nach Ablauf der 3-Wochen-Frist möglich ist, sollten Sie diese Frist **unbedingt einhalten**. Falls Sie sich im Kündigungsschutzverfahren vertreten lassen wollen, vereinbaren Sie daher **unverzüglich** einen Termin mit Ihrem **Rechtsbeistand**.

Achtung! Arbeits- suchend melden

Auch wenn Sie gegen die Kündigung Klage erheben wollen, müssen Sie sich spätestens **3 Tage**, nachdem Sie die Kündigung erhalten haben – **bei fristlosen Kündigungen sofort - persönlich** bei der **Agentur für Arbeit** melden, um Ihre bevorstehende **Arbeitslosigkeit anzuzeigen**. Haben Sie eine fristgemäße Kündigung erhalten und ist die **Kündigungsfrist länger als 3 Monate**, müssen Sie sich erst **3 Monate vor der Beendigung Ihres (gekündigten) Arbeitsverhältnisses** melden. Arbeitslosengeld erhalten Sie ohnehin frühestens ab dem Tag, an dem Sie sich arbeitslos melden! Die Arbeitslosenmeldung sollte auch dann vorgenommen werden, wenn Sie nicht mit Arbeitslosenunterstützung rechnen: Nur wenn Sie arbeitslos gemeldet sind, haben Sie Kranken- und Rentenversicherungsschutz. Halten Sie die Fristen nicht ein, kann die Agentur für Arbeit eine **Sperrzeit** verhängen.

Für den Fall, dass Sie den Kündigungsschutzprozess gewinnen, werden etwaige Leistungen der Agentur für Arbeit auf den rückständigen Lohn- oder Gehaltsanspruch angerechnet.

VIII. Habe ich Anspruch auf eine Abfindung?

Wenn der Arbeitgeber gekündigt hat und Sie selbst das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen wollen, stellt sich die Frage, ob es möglich ist, wenigstens eine Abfindung zu erhalten.


Vor den **Arbeitsgerichten** enden die meisten Kündigungsschutzverfahren mit einem so genannten **Abfindungsvergleich**. Dabei zahlt der Arbeitgeber eine Abfindung, deren Höhe oft vom Arbeitsgericht vorgeschlagen wird. Dafür verzichtet die gekündig-

te Arbeitnehmerin auf mögliche weitere Ansprüche und erklärt sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden. Die Verhandlungsbasis für die Höhe einer Abfindung ist in der Regel ein halber Bruttomonatslohn für jedes Beschäftigungsjahr. Daraus darf jedoch **nicht** geschlossen werden, dass **bei jeder Kündigung** eine Abfindung verlangt werden kann. Das Arbeitsgericht kann den Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen zur Zahlung einer Abfindung verurteilen, d. h. ihn gegen seinen Willen zur Zahlung einer Abfindung zwingen. Eine solche Abfindung zahlt der Arbeitgeber „freiwillig“ nur, weil er ansonsten damit rechnen muss, den Kündigungsschutzprozess zu verlieren. Dann muss er Sie weiterbeschäftigen. Sie dürfen weiter bei ihm arbeiten. Ein **Abfindungsvergleich** ist also nicht mehr als ein **Tauschgeschäft**: Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung der Abfindung.

Ein **Rechtsanspruch** auf eine **Abfindung** besteht - entgegen einer weit verbreiteten Meinung - nicht. Die Zahlung einer Abfindung wird in den meisten Fällen in einem Vergleich - einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - vereinbart. Nur in **wenigen gesetzlich geregelten Fällen** kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen.

Wenn das **Arbeitsgericht** die **Kündigung für unwirksam erklärt** hat, kann das Gericht - auf Ihren Antrag oder den des Arbeitgebers - das **Arbeitsverhältnis durch Urteil auflösen** und den Arbeitgeber zur **Zahlung einer Abfindung verurteilen**. Die Voraussetzungen dafür liegen tatsächlich jedoch nur äußerst selten vor, weil entweder Ihnen oder dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses „nicht mehr zugemutet werden kann“. Das ist z. B. der Fall, wenn aufgrund des Prozesses Beleidigungen oder sonstige schwerwiegende Auseinandersetzungen vorgekommen sind. Dass die Beziehungen durch das Kündigungsschutzverfahren gestört sind, reicht dafür allein nicht aus. Die Höhe der Abfindung beträgt in diesem Fall für jedes Beschäftigungsjahr bis zu einem Monatsverdienst, höchstens 12 Bruttomonatsverdienste. In Ausnahmefällen - bei langer Betriebszugehörigkeit und hohem Lebensalter - kann eine Abfindung bis zu 18 Monatsverdiensten festgesetzt werden.


Besteht in Ihrem Betrieb ein **Betriebsrat**, kann bzw. muss unter Umständen bei einer größeren Anzahl von betriebsbedingten Kündigungen ein **Sozialplan** verhandelt und abgeschlossen werden. Im **Sozialplan** wird dann eine **Regelung** festgelegt, nach der



Auflösungsantrag nach dem Kündigungsschutzgesetz



Sozialplanabfindung




Angebot des Arbeitgebers im Kündigungsschreiben

sich die Höhe der Abfindung der (wirksam) gekündigten Arbeitnehmer berechnet. In diesem Fall müssen Sie nicht mehr selbst mit dem Arbeitgeber verhandeln, sondern haben einen Anspruch auf die Sozialplanabfindung, wenn Sie die sonstigen dort geregelten Voraussetzungen erfüllen. Dieser **Anspruch** geht auch **nicht verloren**, wenn Sie zunächst **Kündigungsschutzklage** erheben und das Arbeitsgericht die **Kündigung** für **rechtmäßig** erklärt. Hat der **Arbeitgeber** nicht mit dem **Betriebsrat verhandelt**, obwohl ihm dies nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeschrieben war, kann sich ein Abfindungsanspruch auch unmittelbar aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben. Dieser Anspruch heißt dann **Nachteilsausgleich**.

Seit dem 01.01.2004 kann der Arbeitgeber sich bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung verpflichten, eine Abfindung zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer gegen die Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhebt (**§ 1a KSchG**). Dabei handelt es sich um ein **freiwilliges Angebot des Arbeitgebers**. Er kann die Abfindung anbieten, muss es aber nicht. Das Kündigungsschreiben muss dann enthalten:

- Den Hinweis des Arbeitgebers, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgt (die Gründe müssen nicht konkreter benannt sein)
- Den Hinweis des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Abfindung nach § 1a KSchG hat, wenn er die Klagfrist verstreichen lässt



In diesen Fällen beträgt die Abfindung nach dem Gesetz **0,5 Bruttomonatsvergütungen für jedes Jahr der Beschäftigung**. Beschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten sind dabei auf ein volles Jahr aufzurunden.

Hat der Arbeitgeber die Abfindung im Kündigungsschreiben berechnet, sollten Sie den Betrag genau überprüfen. Bei „zu niedrigen“ Abfindungsbeträgen können Sie die **Klagfrist** zwar auch **verstreichen** lassen. Sie haben dann jedoch nur **Anspruch** auf die im Kündigungsschreiben genannte **Abfindung**.

Erheben Sie trotz des Angebots des Arbeitgebers eine **Klage gegen die Kündigung**, ist das **Angebot** des Arbeitgebers, die **Abfindung** zu zahlen, **hinfällig**. Er ist nicht (mehr) verpflichtet, Ihnen die Abfindung zu zahlen, wenn Sie den Kündigungsschutzprozess verlieren. Sie sollten dennoch **rechtskundigen Rat** einholen, ob Sie das Angebot Ihres Arbeitgebers akzeptieren sollen, insbesondere dann, wenn nach Ihrer Einschätzung die behaupteten **dringenden betrieblichen Gründe** nicht vorliegen, sondern nur „**vorgeschoben**“ sind. Nach der Beratung können Sie immer noch entscheiden, ob Sie Klage erheben wollen oder nicht.

Achtung!
Verlust des Abfindungsanspruchs


Entspricht die **Abfindung** der in **§ 1a KSchG** geregelten Höhe, prüft die Agentur für Arbeit nicht mehr, ob Sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eventuell verschuldet haben, also eventuell eine **Sperrfrist** verhängt werden kann. Ist die **Abfindung** jedoch **höher oder niedriger** als im Gesetz vorgesehen, kann es zur Verhängung einer Sperrfrist kommen. Die Agentur für Arbeit vermutet in diesen Fällen, dass es vielleicht doch nicht die genannten dringenden betrieblichen, sondern andere, möglicherweise verhaltensbedingte Gründe sind, die zur Kündigung geführt haben. Nach der derzeitigen Praxis bei der Agentur für Arbeit werden nur dann **keine weiteren Prüfungen** durchgeführt, wenn die **Abfindung zwischen 0,25 und 0,5 Bruttomonatsvergütungen** pro Beschäftigungsjahr beträgt. Außerdem muss, wie in anderen Fällen auch, mindestens die geltende **Kündigungsfrist eingehalten** sein.

Achtung!
Sperrzeit

Abfindungen werden in der Regel nur dann auf das Arbeitslosengeld I angerechnet, wenn die geltende Kündigungsfrist nicht eingehalten ist. Bei Bezug von **Arbeitslosengeld II (= Hartz IV)** können Abfindungen jedoch, in der Regel als Einkommen, je nach Umständen auch als **Vermögen** angerechnet werden. **Abfindungen** sind sozialversicherungsfrei, zwar **nicht mehr steuerfrei**, aber durch einen besonderen Berechnungsmodus etwas **steuerbegünstigt**.


IX. Was ist von einem gerichtlichen Vergleich zu halten?

Da mit einem Abfindungsvergleich der Arbeitsplatz und eventuell sonstige Rechte aus dem Arbeitsverhältnis unwiderruflich verloren gehen, sollte stets, bevor voreilig ein Vergleich geschlossen wird, überlegt werden:

- 
- Welche Möglichkeiten bestehen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden?
 - Wie stehen die Chancen im Prozess?
 - Welche Auswirkungen kann der Vergleich auf die Sperrzeiten der Agentur für Arbeit und damit auf das Arbeitslosengeld haben?
 - Welche sonstigen Ansprüche gegen den Arbeitgeber bestehen noch (Lohnnachzahlung, Zeugnis, Arbeitspapiere)?

Wenn Sie einen Abfindungsvergleich abschließen, sollten betriebsbedingte Gründe für die Kündigung vorliegen. Im Übrigen ist auf die Einhaltung der Kündigungsfrist zu achten, damit die Agentur für Arbeit die Abfindung nicht wieder kassiert. Auch vor Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs sollten Sie sich daher fachkundig beraten lassen.

X. Ein gutes Zeugnis kann wichtig sein – Zeugnisformulierungen und ihre Bedeutung



Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Sie stets einen gesetzlichen Anspruch auf ein **Zeugnis**, das – allerdings nur auf **Ihr ausdrückliches Verlangen** - über **Führung und Leistung** Auskunft geben muss. Da das Zeugnis bei der Suche nach einer neuen Stelle helfen soll, entsteht der Anspruch auf ein **Zwischenzeugnis** spätestens nach Ihrer – oder der vom Arbeitgeber ausgesprochenen – Kündigung bzw. unmittelbar im Anschluss daran. Auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist ein Zwischenzeugnis eine angemessene Zeit vor dem Ende des Fristablaufs auszustellen. Der Anspruch auf das (End)Zeugnis entsteht erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Zwischen- zeugnis



Auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses können Sie sich sog. Zwischenzeugnisse ausstellen lassen,

- wenn Sie innerhalb des Arbeitsverhältnisses eine neue Tätigkeit übernehmen
- wenn Ihr Vorgesetzter wechselt oder gar Ihr Arbeitgeber (wenn der Betrieb verkauft wird)
- wenn Sie ein Zeugnis für eine Bewerbung benötigen

Angaben und Bewertungen aus einem **Zwischenzeugnis** darf der **Arbeitgeber** später **nicht** mehr **ändern**, sondern **allenfalls** noch für den Zeitraum nach Erteilung des Zwischenzeugnisses **ergänzen**. Vor allem dann, wenn Ihr Vorgesetzter wechselt und Sie von ihm eine positive Bewertung erwarten, sollten Sie sich ein Zwischenzeugnis ausstellen lassen.

Tipp

Jedes Zeugnis ist maschinenschriftlich zu erteilen und in der Regel von Ihrem Arbeitgeber und Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten zu unterschreiben. In größeren Betrieben gibt es in der Regel Vereinbarungen darüber, wer wessen Zeugnisse unterschreibt. Es muss stets Angaben über die Person der Beschäftigten (Name etc.) sowie Art und Dauer der Beschäftigung enthalten (sog. **einfaches Zeugnis**). Wünschen Sie ein sog. **qualifiziertes Zeugnis**, so hat dieses auch Ihre Tätigkeit(en) zu beschreiben und Ihre Leistung und Ihr Verhalten zu beurteilen. Für die Bewerbung auf eine neue Stelle ist ein qualifiziertes Zeugnis fast immer unerlässlich.

Das Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für Ihre Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind. Einmalige Vorfälle, Krankheitszeiten, aber auch gewerkschaftliches Engagement und die Tätigkeit im Betriebs- oder Personalrat haben darin nichts verloren.

**Zeugnis-
inhalt**

Das Zeugnis soll zwar **wohlwollend** sein, aber es muss **wahr** sein. In das Zeugnis dürfen daher auch typische Schwächen und Fehler der betroffenen Arbeitnehmerin aufgenommen werden, z. B. mangelhafte Leistungen und häufiges Zuspätkommen. Allerdings muss der **Arbeitgeber** seine **Behauptungen** im Streitfall auch **beweisen** können. Die verbreitete Auffassung, ein Zeugnis dürfe nur positive Aussagen enthalten, ist also falsch. Verletzende oder abfällige Bemerkungen sind allerdings unzulässig und gegebenenfalls aus dem Zeugnistext wieder zu entfernen (siehe unten).

Das Bemühen der Arbeitgeber, einerseits wohlwollend zu formulieren, andererseits eine möglichst wahrheitsgemäße Beurteilung vorzunehmen, hat in der Praxis zu zahlreichen verschlüsselten Zeugnisklauseln geführt, mit denen eine zumeist negative Beurteilung verschleiert werden soll, die aber bei der betroffenen Arbeitnehmerin einen positiven Eindruck vermitteln. Dies gilt vor allem für die Beurteilung der Leistung und die damit in Zusammenhang stehende Gesamtnote. Diese Formulierungen müssen also entschlüsselt werden, bevor eine Aussage über die „Qualität“ der Zeugnisbeurteilung gemacht werden kann.

**Zeugnis-
formulie-
rungen**

Eingebürgert haben sich folgende Umschreibungen:

... hat die ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt..

Die Zeugnisformulierung entspricht in Wahrheit der Benotung: ...

sehr gute Leistung (1)

... zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt..

sehr gute bis gute Leistung (1-2)

... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt..

gute Leistung (2)

... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt..

befriedigende Leistung (3)

... stets zu unserer Zufriedenheit erledigt..

befriedigende bis ausreichende Leistung (3-4)

... zu unserer Zufriedenheit erledigt.

ausreichende Leistung (4)

... im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.

mangelhafte Leistung (5)

... hat sich stets bemüht die ihr übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.

mangelhafte bis ungenügende Leistung (5-6)

... hat sich bemüht, die ihr übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.

ungenügende Leistung (6)

Wenn das Zeugnis (zu) schlecht

XI. ist

Sollten Sie mit dem **Zeugnisinhalt nicht einverstanden** sein, empfiehlt es sich, zunächst mit dem Arbeitgeber ein Gespräch zu führen, um eine einverständliche Änderung der Angaben zu Ihrer Person oder Ihrem Arbeitsverhältnis und/oder der Leistungsbeurteilung zu erreichen. Ist der Arbeitgeber zu dieser Änderung nicht bereit, verbleibt nur die Möglichkeit, ihn durch eine **Berichtigungsklage** vor dem **Arbeitsgericht** zur Korrektur des Zeugnisinhalts zu zwingen; der Arbeitgeber hat, wenn er dieses Verfahren verliert, ein neues, verbessertes Zeugnis auszustellen. Das Zeugnisberichtigungsverfahren, das **nicht ohne Rechtsbeistand** geführt werden sollte, ist nicht selten erfolgreich, weil der Arbeitgeber den Beweis für eine negative Beurteilung (schlechter als „befriedigend“) zu erbringen hat. Dies ist in der Regel sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich. Zumindest aber lässt sich häufig im Wege eines gerichtlichen Vergleichs eine Verbesserung des Zeugnisinhalts erreichen.

Sie sollten deshalb auf jeden Fall, bevor Sie die schlechte Beurteilung des Arbeitgebers ohne weiteres hinnehmen, die Möglichkeit eines Zeugnisberichtigungsverfahrens prüfen oder durch einen im Arbeitsrecht erfahrenen Rechtsbeistand prüfen lassen.



Teil 8

Rechtsschutz

I. Rechtskenntnisse verhelfen oft zu Ihrem Recht

Um Ihre Rechte durchsetzen zu können, ist es wichtig, dass Sie Ihre Rechte auch kennen. Sie sollten sich vor allem nicht auf Auskünfte und Aussagen Ihres Arbeitgebers verlassen. Auch **Betriebsräte** verfügen **nicht immer** über **ausreichende Kenntnisse**. Neben der Lektüre dieser Broschüre empfehlen wir daher die Anschaffung einer **Ausgabe der wichtigsten Arbeitsgesetze** (z. B. als Taschenbuchausgabe im dtv-Verlag erschienen und in jeder Buchhandlung erhältlich). Darin finden Sie alle wichtigen Schutzvorschriften, insbesondere die in dieser Broschüre genannten Gesetze.

Findet auf Ihr Arbeitsverhältnis ein **Tarifvertrag** Anwendung, sollten Sie diesen **unbedingt lesen**, da er die Bedingungen Ihres Arbeitsverhältnisses enthält (z. B. Verfallfristen!). Erkundigen Sie sich bei der Gewerkschaft, Ihrem Betriebsrat oder notfalls auch bei Ihrem Arbeitgeber. Wird die Anwendung eines **Tarifvertrages im Arbeitsvertrag vereinbart**, sollten beide Parteien den **Tarifvertrag** auch kennen.

Oftmals führt ein – natürlich höflicher und sachlicher - **Hinweis auf geltende Vorschriften** auch ohne Rechtsstreit zum Ziel. **Vorsicht** ist allerdings dann geboten, wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis das **Kündigungsschutzgesetz (noch) nicht anzuwenden** ist. In diesem Fall könnte der Hinweis auch zur Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses führen. Sie müssen dann vorher abwägen, ob der Erhalt des Arbeitsverhältnisses oder die Durchsetzung Ihrer Rechte für Sie wichtiger ist.

II. Rechtsberatung, außergerichtliche Vertretung, Kosten

Im Zweifel sollten Sie immer **fachkundigen Rechtsrat** einholen. Sie selbst können in der Regel kaum beurteilen, ob die Durchsetzung Ihrer Ansprüche einfach oder kompliziert ist. Dies **verpflichtet Sie nicht** zur Erhebung einer **Klage**. Zum einen können viele Streitigkeiten auch ohne Einschaltung des Arbeitsgerichts geklärt werden, zum anderen wird Ihr Rechtsbeistand keine Klage erheben, wenn Sie dies – nach der Beratung – nicht möchten.

Die Beratung bei **Rechtsanwälten/Rechtsanwältinnen** ist zwar **nicht kostenlos**. Die Kosten sind jedoch weitaus niedriger als oft vermutet. Sie können die **ungefähr anfallenden Kosten** vorher **abfragen**. Haben Sie eine **Rechtsschutzversicherung** abgeschlossen (siehe unten), trägt diese **in der Regel** auch die **Kosten einer Beratung**, wenn Sie ein konkretes Problem mit Ihrem Arbeitgeber haben. Wenn Sie nur über ein **geringes Einkommen** verfügen, keine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen haben und nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, können Sie beim für Sie zuständigen **Amtsgericht** einen **Beratungshilfeschein** beantragen. Legen Sie diesen Ihrer Rechtsanwältin/Ihrem Rechtsanwalt vor, ist diese/r verpflichtet, Sie kostenlos bzw. gegen einen Eigenanteil in Höhe von 10 Euro zu beraten und ggfls. Ihren Arbeitgeber anzuschreiben.

III. Klageverfahren, Kosten

Kann der Streit mit dem Arbeitgeber nicht einvernehmlich gelöst werden, hilft nur der Gang zum Arbeitsgericht. Hier sei nochmals darauf hingewiesen, dass **Klagefristen** und **Verfallfristen** unbedingt zu beachten sind. Nach Ablauf dieser Fristen können Sie Ihre Ansprüche in der Regel nicht mehr durchsetzen. Diese Fristen sind vom Arbeitsgericht auch dann zu beachten, wenn sich Ihr Arbeitgeber nicht darauf beruft, z. B. weil er sie auch nicht kennt.

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist, anders als bei anderen Gerichten, bis zum Ende der I. Instanz die **Erstattung für außergerichtliche Kosten durch den Gegner** (Arbeitgeber) **ausgeschlossen**. Sie müssen also entstehende Rechtsvertretungskosten (Anwaltskosten) in jedem Fall selbst tragen, unabhängig davon, ob Sie den Prozess gewinnen oder verlieren.

Sie müssen allerdings auch nicht die Kosten des Gegners (Arbeitgebers) tragen, wenn Sie den Prozess verlieren. Lediglich die entstehenden Gerichtskosten trägt derjenige, der den Prozess verliert.

Wenn Sie **nicht Mitglied einer Gewerkschaft** sind oder Ihren **Rechtsbeistand selbst wählen** möchten, empfiehlt sich der Abschluss einer Rechtsschutzversicherung. Da hier Wartefristen von mindestens 3 Monaten (neuerdings bei einigen Rechtsschutzversicherungen z. B. auch 6 Monate) gelten, muss die Rechtsschutzversicherung bereits vor Entstehung des Streits abgeschlossen worden sein. Außerdem müssen Sie im Streitfall eine eventuell **vereinbarte Selbstbeteiligung** zahlen. Manche Rechtsschutzversicherungen verzichten auf die Selbstbeteiligung, wenn nur

Rechtsschutz-
versicherung

Rechtsschutz durch Ihre Gewerkschaft

eine Beratung anfällt.

Wenn Sie **Mitglied einer DGB-Gewerkschaft**, z. B. ver.di, sind, werden Sie in der Regel von der zuständigen **DGB-Rechtsschutzstelle** kostenlos vertreten. Die Gewerkschaft übernimmt **nicht die Kosten** eines/einer von Ihnen **gewählten Rechtsanwalts/-Rechtsanwältin**. Einzelne Gewerkschaften haben in ihrer Satzung von dieser Regelung in bestimmten Fällen Ausnahmen festgelegt. Wie bei der Rechtsschutzversicherung gilt auch hier, dass Sie bereits **vor der Entstehung des Streits Mitglied** gewesen sein müssen.

Prozesskostenhilfe

Falls Sie nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, keine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen haben und nur über ein **geringes (Familien-) Einkommen** verfügen, besteht die Möglichkeit, **Prozesskostenhilfe** zu beantragen. Wird diese bewilligt, wird Ihr/Ihre Rechtsanwalt/Rechtsanwältin aus der Staatskasse bezahlt. Allerdings werden Ihre Einkommensverhältnisse in den nächsten 4 Jahren nach Prozessende regelmäßig überprüft. Verbessert sich Ihr Einkommen, müssen Sie dann die Kosten, unter Umständen in Raten, an die Staatskasse zurückzahlen. Auch im Kündigungsschutzprozess vereinbarte **Abfindungen**, wenn sie den geltenden Freibetrag überschreiten, führen dazu, dass Sie die Kosten zurückzahlen müssen. Allerdings erst dann, wenn die Abfindung tatsächlich gezahlt wird.

Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts

Sie können sich vor dem **Arbeitsgericht** auch **selbst vertreten**, wobei Ihnen dann die **Rechtsantragstelle beim Arbeitsgericht** hilft. Dort können Sie alle für den Prozess wesentlichen Dinge mündlich erklären. Die Rechtsantragstelle nimmt hierüber ein Schriftstück auf, das dann an das Gericht und den Gegner (Arbeitgeber) weitergeleitet wird. Allerdings müssen Sie dann alle **Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht selbst führen** und auch vom Gericht gesetzte Fristen und Termine selbst überwachen.

Anhang

Gesetzliche Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende des Kalendermonats
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende des Kalendermonats
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende des Kalendermonats
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende des Kalendermonats
- fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende des Kalendermonats
- zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende des Kalendermonats

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

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch den Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tariflichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart

ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die im Absatz 1 genannte Kündigungsfrist** nur vereinbart werden,

- wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird;
- wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist von 4 Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Anmerkungen zu § 622 BGB

* Es gibt derzeit eine Reihe von Arbeitsgerichten, die diese Einschränkung als Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ansehen. Im Streitfall sollte darauf hingewiesen werden. Es bleibt abzuwarten, ob die Vorschrift durch den Gesetzgeber geändert wird.

** Diese Möglichkeit betrifft nur die Grundkündigungsfrist, nicht die nach Absatz 2 verlängerten Kündigungsfristen

Wichtige Anschriften

Die folgende Liste gibt – in alphabetischer Reihenfolge – die Adressen der wichtigsten Behörden und Verbände im Arbeitsrecht, insbesondere auf kommunaler Ebene, wieder. Die Adressen entsprechen dem Stand vom September 2008.

Agentur für Arbeit Koblenz *Arbeitnehmerinnen*
Rudolf-Virchow-Straße 3 - 5 **Fon 01 80/55 51 11**
56073 Koblenz

Arbeitgeberinnen
Fon 01 80/66 44 66

www.arbeitsagentur.de

Arbeitsgericht **Fon 02 61/91 30-0**
Gerichtsstraße 5
56068 Koblenz www.arbgo.justiz.rlp.de

Bundesministerium **Fon 030/1 85 27-0**
für Arbeit und Soziales
Wilhelmstraße 49 **www.bmas.de**
10117 Berlin

*Verzeichnis der für
allgemeinverbindlich erklärten
Tarifverträge*

Bundesversicherungsamt **Fon 02 28/619-18 77**
Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38 www.bundesversicherungsamt.de
53113 Bonn

*Beantragung von
Mutterschaftsgeld für Frauen,
die nicht in der gesetzlichen
Krankenversicherung
versichert sind*

**Deutsche
Rentenversicherung Bund
Auskunfts- und
Beratungsstelle
Hohenfelderstraße 7
56068 Koblenz**

Fon 02 61/9 88 16-0

www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
- Region Koblenz -
Moselring 5 - 7a
56068 Koblenz**

Fon 02 61/3 03 06-0

www.dgb-westpfalz.de/dgb-region-koblenz

**Landesamt für Soziales,
Jugend und Versorgung
Baedekerstraße 2-10
56073 Koblenz**

Fon 02 61/40 41-1

www.lsjv.rlp.de

*Anerkennung von
Schwerbehinderungen, Hilfen
im Arbeitsverhältnis,
Zustimmungsverfahren für
Kündigungen von
Schwerbehinderten*

**Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Familie und Frauen
Bauhofstraße 9
55116 Mainz**

Fon 0 61 31/16-0

*Tarifregister des Landes
Rheinland-Pfalz*

Fon 0 651/1447-231

www.masgff.rlp.de

**Rechtsanwaltskammer
Koblenz
Rheinstraße 24
56068 Koblenz**

Fon 02 61/3 03 35-0

www.rakko.de

**Rechtsanwaltsverzeichnis
des Deutschen
Anwaltsvereins**

www.anwaltauskunft.de

Stadtverwaltung Koblenz (Buchstaben A-J)
Jugendamt Fon 02 61/129-23 18
- Abteilung Elterngeld -
Rathauspassage 2 (Buchstaben K-Z)
(Schängel-Center) 02 61/129-23 16
56068 Koblenz

www.koblenz.de

Beantragung von Elterngeld

Elterngeldrechner www.bmfsfj.de/elterngeldrechner

Struktur- und Fon 02 61/120-0
Genehmigungsdirektion Nord
Stresemannstraße 3 - 5 www.sgd nord.rlp.de
56068 Koblenz

*Gewerbeaufsicht (Arbeitszeit,
Arbeitsschutz), Zulassung von
Kündigungen im Rahmen des
Mutterschutzes, der Elternzeit
und der Pflegezeit*

Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen - wir antworten

(Festpreis 14 Cent/Minute - abweichende/andere Preise aus dem Mobilfunknetz möglich)

Rente	018056767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt	018056767-11
Arbeitsmarktpolitik und -förderung	018056767-12
Arbeitsrecht	018056767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs	018056767-14
Infos für behinderte Menschen	018056767-15

Impressum

Herausgeberin	Gleichstellungsstelle der Stadt Koblenz Gymnasialstraße 1 (Rathausgebäude 1) 56068 Koblenz Fon 02 61/129-10 50 Fax 02 61/129-10 55 gleichstellungsstelle@stadt.koblenz.de www.frauen.koblenz.de
1. Auflage	Januar 1990 verfasst von Joachim Weyand und Gabriele Mickasch
2. Auflage	Januar 1996 aktualisiert von Gabriele Mickasch
3. Auflage	Januar 2002 überarbeitet und aktualisiert von Maria Rinkens, Fachanwältin für Arbeitsrecht (Vallendar)
4. Auflage	Januar 2009 überarbeitet und aktualisiert von Maria Rinkens, Fachanwältin für Arbeitsrecht (Vallendar)
5. Auflage	Januar 2011
Druck	Hausdruckerei der Stadt Koblenz

Der Umschlag dieser Broschüre wurde auf chlorfrei gebleichtes
Papier, der Inhalt auf 100% Recyclingpapier gedruckt.