



## **Einleitung**

Arbeit bestimmt das Leben von Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihrer Familien und sichert damit ihre Existenz.

Arbeit braucht verlässliche Regeln, die für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen gelten. Diese Rechte und Pflichten sind in unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen geregelt und durch einzelvertragliche Vereinbarungen, tarifvertragliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und Betriebsvereinbarungen festgelegt. Dabei ist es Wesen unserer sozialen Marktwirtschaft, dass eine gerechte Balance zwischen den Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber gefunden wird.

Diese Broschüre gibt Ihnen einen praxisnahen Überblick zum Arbeitsrecht.



# 1

## Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

Arbeitsvermittlung · Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung · Pflichten des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen · Pflichten des Arbeitnehmers bei Einstellungsverhandlungen · Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests · Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen

# 2

## Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Abschlussfreiheit und ihre Grenzen · Formvorschriften · Minderjährige Arbeitnehmer · Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsvertrages und ihre Grenzen · Dauer des Arbeitsvertrages · Probezeit · Arbeitspapiere · Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen

# 3

## Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

Arbeitspflicht des Arbeitnehmers · Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht · Nebenpflichten des Arbeitnehmers · Verletzung der Arbeitnehmerpflichten

# 4

## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Lohnzahlungspflicht · Lohnsicherung · Lohnzahlung ohne Arbeit · Gleichbehandlungsgrundsatz · Nebenpflichten des Arbeitgebers · Verletzung der Arbeitgeberpflichten · Betriebsänderung/Betriebsübergang

# 5

## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Beendigungsgründe · Kündigung · Kündigungsschutz · Pflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

# 1

Arbeitsvermittlung

Geschlechtsneutrale  
Stellenausschreibung

Pflichten des Arbeit-  
gebers bei Einstellungs-  
verhandlungen

Pflichten des Arbeit-  
nehmers bei Ein-  
stellungsverhandlungen

Ärztliche Einstellungs-  
untersuchung und  
psychologische Tests

Beteiligung des  
Betriebsrats bei  
Einstellungen

# Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

**Arbeitsvermittlung** Die **Bundesanstalt für Arbeit** mit ihren **Arbeitsämtern** ist für die Arbeitsvermittlung der wichtigste Ansprechpartner.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aber nicht verpflichtet, das Arbeitsamt einzuschalten oder sich überhaupt eines Vermittlers zu bedienen.

Die Arbeitsvermittlung muss **unparteilich** sein, d.h. kein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer darf ohne gesetzlich anerkannten Grund bevorzugt oder benachteiligt werden.

Arbeitsvermittlung muss nicht zwingend zu einem Arbeitsvertrag führen.

**Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen** müssen sich „geschlechtsneutral“ an Frauen und an Männer wenden. Die Betriebsräte und Personalräte haben über die Einhaltung dieses Gebots zu wachen. Bei der **Benachteiligung wegen des Geschlechts** kann der Arbeitgeber zu Schadensersatz verpflichtet werden.

Der Arbeitgeber ist zur **Unterrichtung** des Bewerbers verpflichtet:

z. B.

- bei besonderen **gesundheitlichen Belastungen**,
- bei **überdurchschnittlichen Anforderungen**,
- bei beabsichtigten organisatorischen Änderungen, die zur **Gefährdung des Arbeitsplatzes** führen,
- wenn zukünftige **Löhne und Gehälter gefährdet** sind.

**Pflichten des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen**

Außerdem muss der Arbeitgeber

- **Bewerbungsunterlagen** sorgfältig aufbewahren und, wenn kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sofort zurückgeben und grundsätzlich den **Personalfragebogen** vernichten,
- über alle **Informationen** schweigen.

Zulässig sind u.a. Fragen

- nach **beruflichen und fachlichen Fähigkeiten**, nach dem beruflichen Werdegang und nach Zeugnisnoten,
- nach dem **Gesundheitszustand**, sofern ein berechtigtes Interesse besteht (z. B. dauerhafte oder akute Krankheiten, so weit sie für den Arbeitsplatz von Bedeutung sind),
- nach einer aktuellen **Lohn- oder Gehaltspfändung**,
- nach **Vorstrafen**, sofern die für die künftige Tätigkeit bedeutsam sind (z. B. bei einem

## Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

Kassierer wegen Eigentums- und Vermögensdelikten),

- nach einem rechtswirksamen **Wettbewerbsverbot** mit dem früheren Arbeitgeber des Bewerbers, das die künftige Arbeit einschränken könnte,
- nach einer **Schwerbehinderung** (Grad der Behinderung mindestens 50).

Unzulässig sind Fragen

- nach einer **Eheschließung** in absehbarer Zeit,
- nach einer **Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit** (Ausnahme: Tendenzbetriebe). Die Lohnsteuerkarte, aus der die Religionszugehörigkeit hervorgeht, braucht erst nach Abschluss des Vertrages vorgelegt zu werden. Die Einstellung eines Arbeitnehmers darf nicht von seinem Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden,
- im **sexual-medizinischen Bereich**,
- nach den **Vermögensverhältnissen**.

Der Arbeitgeber darf

- keine **falschen Erwartungen** wecken, die den Bewerber zur Kündigung seiner bisherigen Stelle verleiten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

- **Vorstellungskosten** für Fahrt, Übernachtung, Verpflegung oder Verdienstaufschlag zu ersetzen, wenn er den Bewerber zur Vorstellung auffordert und den Ersatz dieser Aufwendungen nicht ausdrücklich ausgeschlossen hat. Dies gilt

unabhängig davon, ob ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder nicht.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,

- berechnete und begründete **Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten**,
- mitzuteilen, welche **Bedingungen** des Arbeitsvertrages er nicht erfüllen kann.

**Pflichten des Arbeitnehmers bei Einstellungsverhandlungen**

Unzulässige Fragen muss er nicht beantworten.

Der Bewerber

- braucht nicht auf eine **Behinderung** (anders Schwerbehinderung) hinzuweisen, solange er die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann,
- muss auf ein **Wettbewerbsverbot** hinweisen,
- muss die **bisherige Vergütung** nicht nennen,
- muss nicht auf **Vorstrafen** hinweisen.

Die Bewerberin

- braucht von sich aus nicht auf ihre **Schwangerschaft** hinzuweisen, jedenfalls solange sie die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann.

**Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests**

**Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests** dürfen nur in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen (z. B. Bundesseuchengesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz) oder mit ausdrücklicher Zustimmung des Bewerbers durchgeführt werden.

## Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?

Der im Auftrag des Arbeitgebers handelnde Arzt/Psychologe darf dem Arbeitgeber nur das mitteilen, was zur Feststellung der Eignung für den Arbeitsplatz notwendig ist. Der Bewerber kann den Arzt/Psychologen allerdings von der Schweigepflicht befreien.

Der Bewerber kann den Arzt/Psychologen allerdings von der Schweigepflicht befreien. Dadurch, dass sich der Bewerber untersuchen bzw. testen lässt, erklärt er sich in aller Regel gleichzeitig damit einverstanden, dass der Arzt/Tester dem Arbeitgeber das Untersuchungsergebnis mitteilt.

**Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen** In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu informieren und seine Zustimmung einzuholen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung aus bestimmten Gründen verweigern.





# Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Abschlussfreiheit  
und ihre Grenzen

Formvorschriften

Minderjährige  
Arbeitnehmer

Freiheit zur Gestaltung  
des Arbeitsvertrags  
und ihre Grenzen

Dauer des  
Arbeitsvertrags

Probezeit

Arbeitspapiere

Nachweis der für ein  
Arbeitsverhältnis  
geltenden wesentlichen  
Bedingungen

# 2

# Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Ein Arbeitsvertrag kann **mündlich oder schriftlich** abgeschlossen werden. Um etwaige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, ist Schriftform zu empfehlen. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer binnen eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen auszuhändigen (siehe Seite 18).

**Abschlußfreiheit und ihre Grenzen** Das Grundgesetz garantiert allen Deutschen die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Es steht jedem Arbeitnehmer frei, ein Arbeitsverhältnis einzugehen oder nicht. Dem Arbeitgeber ist es überlassen, ob er einen Bewerber einstellt.

Ausnahmen:

## **SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN**

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind verpflichtet, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden nichtbesetzten Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote 105 Euro, 180 Euro oder 260 Euro Ausgleichsabgabe gezahlt werden.

### **GESCHLECHTSDISKRIMINIERUNG**

Der Arbeitgeber darf die Einstellung nicht deshalb ablehnen, weil der Bewerber eine Frau oder ein Mann ist. Ausnahmen: „wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist“ (z. B. weibliche oder männliche Schauspielerrolle).

### **VERBOT DER DISKRIMINIERUNG VON EU-ANGEHÖRIGEN**

**Angehörige der EU-Staaten** dürfen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen gegenüber deutschen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.

### **ÖFFENTLICHER DIENST**

Nach dem Grundgesetz hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das gilt auch, von wenigen Ausnahmen abgesehen, für Angehörige der EU-Staaten.

### **ABSCHLUSSVERBOTE**

Personen mit schweren oder **einschlägigen Vorstrafen** ist es untersagt, Jugendliche oder Auszubildende zu beschäftigen, auszubilden oder zu beaufsichtigen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz).

Wird ein **Berufsausbildungsvertrag** **Formvorschriften** mündlich abgeschlossen, so hat der Auszubildende sofort nach Abschluss des Vertrages den Inhalt schriftlich festzuhalten.

## Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Ein **Wettbewerbsverbot** mit einem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich vereinbart werden.

Werden durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag begründete Formvorschriften für den Abschluss eines Arbeitsvertrages oder einzelner Vertragspunkte nicht eingehalten, so können der gesamte Vertrag oder einzelne Punkte nichtig sein.

**Minderjährige Arbeitnehmer** Vor Erreichen der Volljährigkeit (18 Jahre) ist für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die **Zustimmung des gesetzlichen Vertreters** (grundsätzlich Vater und Mutter) erforderlich. Mit Jugendlichen unter 15 Jahren kann in der Regel überhaupt kein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren kann der gesetzliche Vertreter ermächtigen, ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis einzugehen.

## Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsvertrags und ihre Grenzen

### VERTRAGSFREIHEIT

Grundsätzlich ist es den Vertragspartnern überlassen, welchen Inhalt sie dem Arbeitsvertrag geben (Lohn, Urlaub, Arbeitszeit). Aber: Die Vertragsfreiheit ist zum Schutz der Arbeitnehmer einerseits durch Gesetzesrecht, andererseits durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingeschränkt.

Zwingendes Gesetzesrecht kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Demgegenüber eröffnet das so genannte tarifdispositive

Gesetzesrecht den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in Tarifverträgen auch für Arbeitnehmer ungünstigere Vereinbarungen abzuschließen. Solange eine Vereinbarung nicht offenbar ungerecht und unbillig ist, lässt es das dispositive Gesetzesrecht zu, dass die Partner des Tarifvertrags abweichende Regelungen treffen, sowohl zum Nachteil als auch zum Vorteil des Arbeitnehmers.

Tarifvertragsrecht gilt unmittelbar und zwingend für den Arbeitnehmer, der Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist, und den Arbeitgeber, der selbst einen Tarifvertrag schließt oder Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist, der in seinem Namen Tarifverträge vereinbart hat. Von Tarifverträgen kann nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

**Tarifverträge**, die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung bzw. der obersten Arbeitsbehörde eines Bundeslandes für allgemein verbindlich erklärt worden sind, gelten auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht den tarifschließenden Verbänden angehören.

**Betriebsvereinbarungen** gelten in der Regel unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer eines Betriebes. Von ihnen kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

### **BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE**

Normalerweise wird der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch **befristete Arbeitsverträge** (Arbeitsverträge auf Zeit) abgeschlos-

### **Dauer des Arbeitsvertrags**

## Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

sen werden. Am 1. Januar 2001 ist das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten. In dem Gesetz werden Zulässigkeit, Abschluss, Inhalt und Beendigung befristeter Arbeitsverträge zusammenhängend geregelt. Das Beschäftigungsförderungsgesetz wurde aufgehoben.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages kann kalendermäßig oder durch den Zweck der Arbeitsleistung bestimmt werden. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet in der Regel ohne Kündigung.

Grundsätzlich bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages eines sachlich rechtfertigenden Grundes.

Ein sachlicher Befristungsgrund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,

7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird

oder

8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Die vorstehende Aufzählung der sachlichen Befristungsgründe ist nicht abschließend. Darüber hinaus kommen weitere, im Gesetz nicht genannte, sachliche Gründe für eine Befristung in Betracht. So sind z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem SGB III als weiterer Grund anerkannt.

Befristete Arbeitsverträge können auch auf der Grundlage besonderer gesetzlicher Vorschriften, u.a. im Bundeserziehungsgeldgesetz, im Hochschulrahmengesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, abgeschlossen werden.

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes können befristete Arbeitsverträge nur bei Neueinstellungen abgeschlossen werden (erleichterte Befristung). Deren Dauer darf höchstens zwei Jahre betragen. Innerhalb der Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren sind bis zu drei Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrages möglich. Tarifliche Abweichungen von der gesetzlichen zweijährigen Höchstbefristungsdauer und der höchstens dreimaligen Verlängerung eines erleichtert befristeten Arbeitsvertrages sind möglich.

Mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen

## Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Grund und ohne die Beschränkung auf die zwei-jährige Höchstbefristungsdauer und die dreimalige Verlängerung abgeschlossen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass zwischen einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnis und dem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens ein Zeitraum von sechs Monaten liegt.

**Vorrang von Tarifverträgen:** Enthält ein Tarifvertrag eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Befristungsregelung, so gilt für tarifgebundene Parteien oder für den Fall der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifvertrag.

Die rechtsunwirksame Befristung eines Arbeitsvertrages führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag entsteht auch, wenn ein kalendermäßig oder zweckbefristeter Arbeitsvertrag über das vereinbarte Ende hinaus fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, dafür gibt es einen sachlichen Grund.

**Probezeit** Für ein **Probearbeitsverhältnis** (in der Regel nicht länger als sechs Monate) gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die



Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer gesetzlichen Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Tarifvertrag kann eine andere Frist vereinbart sein.

Möglich ist auch die Vereinbarung einer Probezeit als befristetes Arbeitsverhältnis. Die Probe ist als sachlicher Grund für ein befristetes Arbeitsverhältnis anerkannt. Der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann jedoch die Befristung ausschließen.

Arbeitspapiere sind

### Arbeitspapiere

- Lohnsteuerkarte,
- Versicherungsnachweisheft,
- Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub,
- Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen,
- die vom Arbeitgeber bei Ende des Arbeitsverhältnisses auszustellende Arbeitsbescheinigung,
- Zeugnis und
- Sozialversicherungsausweis.

Außer Zeugnis, Sozialversicherungsausweis und Arbeitsbescheinigung hat der Arbeitnehmer alle Papiere dem Arbeitgeber zu übergeben. Dieser muss sie sorgfältig verwahren.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem

**Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen**

## Wie wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Arbeitnehmer eine **Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen** auszuhändigen. Sie muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte),
- Kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen etc.),<sup>1)</sup>
- Vereinbarte Arbeitszeit,<sup>1)</sup>
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,<sup>1)2)</sup>
- Kündigungsfristen,<sup>1)2)</sup>
- allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Der Arbeitgeber muss geringfügig Beschäftigte außerdem ausdrücklich darauf hinweisen, dass sie in der Rentenversicherung durch Aufstockung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben können. Sie erwerben damit neben entsprechend höheren Rentenanwartschaften auch Ansprüche auf weitere Leistungen der Rentenversicherung, z. B. Kuren.

---

1) Diese Angaben können durch einen Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen etc. ersetzt werden.

2) Anstelle dieser Angaben kann auf die jeweils maßgebende gesetzliche Regelung verwiesen werden.

**Das Nachweisgesetz gilt** für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

Eine **Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen** ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Änderung der für das Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen.



# Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

# 3

Arbeitspflicht des  
Arbeitnehmers

Zeitweilige Befreiung  
von der Arbeitspflicht

Nebenpflichten des  
Arbeitnehmers

Verletzung der Arbeit-  
nehmerpflichten

# Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

**Arbeitspflicht des Arbeitnehmers** Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit **persönlich zu leisten**, wenn nichts anderes vereinbart ist. Er kann sich nicht durch andere vertreten lassen, braucht sich allerdings auch nicht um eine Vertretung zu bemühen (z. B. im Krankheitsfall).

Die Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers stehen dem Arbeitgeber persönlich zu, er darf sie grundsätzlich nicht auf einen anderen Arbeitgeber übertragen. Für ein **Leiharbeitsverhältnis** gelten die besonderen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes-AÜG-. Grundsätzlich muss der verleihende Arbeitgeber eine Verleiherlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit haben. Ein Verleih in den Baubereich ist grundsätzlich verboten.

Beim **Tod des Arbeitnehmers** sind die Erben verpflichtet, Arbeitsmaterial des Verstorbenen an den Arbeitgeber zurückzugeben. Noch nicht erfüllte Lohnansprüche des Verstorbenen muss der Arbeitgeber an die Erben auszahlen.

## ARBEITSLEISTUNG DES ARBEITNEHMERS

Im Arbeitsvertrag wird vereinbart, welche Arbeiten zu leisten sind. Normalerweise ist die Tätigkeit **fachlich umschrieben**: z. B. kaufmännischer Angestellter oder Schlosser. Alle Arbeiten, die zu diesem Beruf gehören, müssen geleis-

tet werden. Wenn die Arbeitsleistung nur **ganz allgemein umschrieben** ist (z. B. Bürohilfskraft oder Hilfsarbeiter), muss der Arbeitnehmer jede Arbeit übernehmen, die mit Vertragsschluss zu erwarten ist: ein Hilfsarbeiter z. B. muss den Hof reinigen, braucht aber nicht die Aufgabe des Nachtwächters zu übernehmen.

Je genauer die Tätigkeit im Arbeitsvertrag (schriftlich oder mündlich) abgesprochen ist, um so eingeschränkter ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers, im einzelnen die zu leistende Arbeit zu bestimmen.

Ist der Arbeitnehmer z. B. als Autoverkäufer eingestellt, so kann ihn der Arbeitgeber nicht kraft seines Weisungsrechts in die Lohnbuchhaltung versetzen. Für eine solche einseitige Änderung des Arbeitsvertrages bedarf es vielmehr einer **Änderungskündigung**. Nur in Notfällen, z. B. bei einer Katastrophe, müssen kurzfristig andere Arbeiten übernommen werden.

Die Zuweisung einer **niedriger bezahlten Arbeit** ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht diese Möglichkeit vor. Ist eine solche Zuweisung nicht vereinbart worden, muss der Arbeitnehmer zustimmen.

Stimmt er nicht zu, bleibt dem Arbeitgeber nur die Änderungskündigung. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben.

## Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber vor jeder Versetzung den **Betriebsrat** unterrichten; der Versetzung kann der Betriebsrat aus bestimmten Gründen widersprechen. Für die Versetzung braucht der Arbeitgeber, so weit die Möglichkeit zur Versetzung nicht bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, das Einverständnis des Arbeitnehmers.

### DAS WEISUNGSRECHT DES ARBEITGEBERS

Durch Ausübung des Weisungsrechts (Direktionsrecht), das zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsvertrags gehört, legt der Arbeitgeber konkret die zu erbringende Arbeit fest. Auch die Ordnung im Betrieb, wie z.B.

- Rauchverbote zum Schutz der Produktion oder zum Schutz anderer Arbeitnehmer,
- Tragen von Schutzkleidung,
- absolutes Alkoholverbot,
- Fragen der Telefonbenutzung,

wird vom Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts festgelegt, so weit dem nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entgegensteht.

Das Weisungsrecht findet seine Grenzen in

- allen Gesetzen,
- Tarifverträgen,
- Betriebsvereinbarungen und
- dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats,
- aber vor allem in dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, das durch Artikel 1 des Grundgesetzes geschützt ist.

Wenn sich die Arbeitsaufgaben ändern und der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum höherwertige Arbeit übernimmt, wird diese Arbeit Inhalt des Arbeitsvertrags.

### ARBEITSSOLL

Der Arbeitnehmer soll seine Arbeit nach seinen Fähigkeiten und Kräften innerhalb seiner Arbeitszeit erledigen. Weder darf er bewusst zu wenig arbeiten, noch kann verlangt werden, dass er Raubbau mit seinen Kräften treibt.

### NEBENBESCHÄFTIGUNGEN

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse eingehen oder nebenbei selbstständig arbeiten, solange sich diese Tätigkeiten nicht zeitlich überschneiden.

Voraussetzung ist allerdings, dass

- er sich nicht wirksam verpflichtet hat, Nebentätigkeiten zu unterlassen,
- er damit seinem Arbeitgeber keine unlautere Konkurrenz macht,
- darunter seine Arbeitskraft nicht leidet und
- er nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten überschreitet. Hier sind die Zeiten von allen Arbeitsverhältnissen zusammenzurechnen.

Wer zwei oder mehrere Arbeitsverhältnisse einget, hat bei Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich gegen alle Arbeitgeber einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**. **Urlaubsrecht** und – bei Vorliegen der



## Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

übrigen Voraussetzungen – das **Kündigungsschutzrecht** gelten auch bei Nebenbeschäftigungen.

### ARBEITSORT

Die Arbeitsstätte ist normalerweise im Betrieb. Bei Außenarbeiten, z. B. bei Bau- oder Montagearbeiten, muss der Arbeitgeber auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen:

- Ein **Einsatz im Ausland** muss vorher ausdrücklich vereinbart werden.
- Die **Versetzung in eine andere Stadt** ist nur möglich, wenn dies vorher vereinbart wurde oder wenn der Arbeitnehmer zustimmt.
- Die Versetzung **innerhalb der Stadt**, wenn damit keine besonderen Belastungen verbunden sind, ist grundsätzlich zumutbar.

### ARBEITSZEIT

Welche Arbeitszeit zu leisten ist, richtet sich nach der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden tarif- bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Die nach dem Arbeitszeitgesetz höchstzulässige Arbeitszeit darf aber nicht überschritten werden (siehe Seite 56).

### ÜBERSTUNDEN

Arbeitnehmer sind nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, einer dem Arbeitnehmer bekannten Betriebsüblichkeit oder aus der Nebenpflicht des Arbeitnehmers ergibt. Eine Nebenpflicht zur Leistung zusätzlicher Arbeit gilt nicht

nur für Notfälle, sondern schon immer dann, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Ob der Arbeitnehmer danach im Einzelfall zu Überstunden verpflichtet ist, lässt sich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles feststellen. Darüber hinaus ist die Zulässigkeit von Überstunden durch das Arbeitszeitgesetz und sonstige Arbeitszeitschutzvorschriften begrenzt. Ist die zulässige Höchstarbeitszeit erreicht, kann der Arbeitnehmer jede - wie auch immer begründete - Leistung von Überstunden ablehnen.

Nur so weit in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag die Zulässigkeit von **Kurzarbeit** vereinbart ist oder die Arbeitnehmer zustimmen, kann Kurzarbeit mit Lohnminderung erfolgen (Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats).

### Zeitweilige Befreiung von der Arbeitspflicht

Liegt eine Befugnis zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit mit entsprechender Lohnkürzung nicht vor, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit der Änderungskündigung, die aber gerichtlich auf Sozialwidrigkeit überprüft werden kann.

Der Arbeitnehmer braucht bei **Annahmeverzug** des Arbeitgebers nicht zu arbeiten, behält aber seinen Lohnanspruch. Annahmeverzug liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vertragsmäßig seine Arbeitsleistung anbietet, der Arbeitgeber ihm jedoch keine Beschäftigung gibt.

Falls es aber **unmöglich** ist zu arbeiten (z. B. Zerstörung der Arbeitsstätte) und der Arbeitgeber

## Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

diese Unmöglichkeit nicht verschuldet hat, verliert der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Lohnanspruch. Der Lohnanspruch bleibt erhalten, wenn bei beiderseitiger unverschuldeter Unmöglichkeit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Gründen, die in seinem Betrieb liegen, nicht beschäftigen kann (Betriebsrisikolehre).

Der Arbeitnehmer braucht nicht zu arbeiten und hat Lohnanspruch, wenn er einen fälligen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat (**Zurückbehaltungsrecht**). Allerdings darf er bei geringfügigen Zahlungsansprüchen seine Arbeit nicht einstellen.

## Nebenflichten des Arbeitnehmers

### VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Der Arbeitnehmer verletzt seine **arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht**, wenn er – vorsätzlich oder fahrlässig –

- Tatsachen preisgibt, die in Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind und nach dem Willen des Arbeitgebers und im Rahmen eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheimgehalten werden sollen (z. B. Bilanzen, Kunden- und Preislisten, Kreditwürdigkeit) oder
- persönliche Umstände oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers preisgibt, wenn dieser durch die Bekanntgabe geschädigt oder in der öffentlichen Meinung herabgewürdigt wird.

Durch diese Pflichtverletzung macht sich der Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig; unter Umständen kann er auch entlassen werden.

Umstritten ist, inwieweit der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.

**Mitglieder des Betriebsrats** sind – auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Betriebsrat – zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse besonders verpflichtet (§ 79 BetrVG).

In der Verletzung der arbeitsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht kann auch eine Verletzung der **strafrechtlichen Verschwiegenheitspflicht** liegen, die nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (§ 17) mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bedroht ist.

### TREUEPFLICHT

Wie jedes Rechtsverhältnis ist das Arbeitsverhältnis vom Grundsatz von „**Treu und Glauben**“ beherrscht: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit so auszuführen, dass die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes gewahrt sind.

### ARBEITSSCHUTZPFLICHT

Sichere und gesunde Arbeitsplätze sind Grundvoraussetzung im Arbeitsleben. Der Arbeitnehmer ist deshalb gehalten, sich stets sicherheitsgerecht zu verhalten und im Rahmen seiner Möglichkeiten und der (Unter-)Weisung des Arbeitgebers zur Förderung des allgemeinen Arbeitsschutzniveaus im Betrieb beizutragen.

**WETTBEWERBSVERBOT**

**Während des Arbeitsverhältnisses** hat der Arbeitnehmer jeden Wettbewerb mit seinem Arbeitgeber zu unterlassen.

**Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses** endet grundsätzlich auch die Pflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber, diesem keine Konkurrenz zu machen.

Ein Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich vereinbart und kann höchstens auf 2 Jahre erstreckt werden. Der bisherige Arbeitgeber muss dafür **Entschädigung** leisten.

**Verletzung der Arbeitnehmerpflichten** Kommt der Arbeitnehmer seiner **Arbeitspflicht** überhaupt nicht oder nur unzureichend nach oder verletzt er die Nebenpflichten des Arbeitsvertrags, kann dies zu drei Rechtsfolgen führen:

- Lohnminderung
- Kündigung
- Schadensersatz

**LOHNMINDERUNG**

Ein schuldhaftes fehlerhaftes Arbeitsergebnis berechtigt noch nicht zur Lohnminderung, wohl aber bewußtes Langsam- oder Schlechtarbeiten.

**KÜNDIGUNG**

Die Schlechtleistung oder die Verletzung von arbeitsrechtlichen Nebenpflichten kann den Arbeitgeber zur ordentlichen oder eventuell sogar zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung berechtigen.

### SCHADENSERSATZANSPRUCH

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer für Schäden, die er schuldhaft (meist fahrlässig) herbeiführt.

Diese Haftung ist bei allen betrieblichen Tätigkeiten eingeschränkt, um den Arbeitnehmer vor ruinösen Belastungen zu bewahren.

Die Haftung entfällt bei fehlendem Verschulden oder **leichtester Fahrlässigkeit** und ist stets gegeben bei **Vorsatz** oder **grober Fahrlässigkeit**. Bei **normaler Fahrlässigkeit** wird der Schaden in der Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

### HAFTUNG DES ARBEITNEHMERS GEGENÜBER DRITTEN

Wenn in Ausübung der Arbeit ein Schaden gegenüber Dritten (z. B. **Kunden**) entsteht, haftet der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Grundsätzen des Haftungsrechts. Der Arbeitnehmer hat jedoch gegenüber seinem Arbeitgeber grundsätzlich einen **Anspruch auf Freistellung** von den Schadensersatzansprüchen in der Höhe, in der ihm bei Schädigung des Arbeitgebers eine Haftungsminderung zuerkannt würde.

Bei **körperlichen Schädigungen** gegenüber einem **Arbeitskollegen** haftet der Arbeitnehmer nur, wenn er den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat oder der Arbeitsunfall bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr eingetreten ist. Für **Sachschäden** gegenüber dem Arbeitskollegen haftet er grundsätzlich in voller Höhe. Bei betrieblichen Tätigkeiten hat der Arbeitneh-

mer je nach Grad seines Verschuldens einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Ein bei einem Arbeitsunfall körperlich geschädigter Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schmerzensgeld.

### **MANKO-HAFTUNG**

Für ein Manko (z. B. in der Kasse oder im Lager) haftet der Arbeitnehmer nur bei Verschulden, wenn nichts anderes vereinbart worden ist.



# Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

# 4

Lohnzahlungspflicht

Lohnsicherung

Lohnzahlung ohne  
Arbeit

Gleichbehandlungs-  
grundsatz

Nebenpflichten des  
Arbeitgebers

Verletzung der  
Arbeitgeberpflichten

Betriebsänderung/  
Betriebsübergang



# Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

**Lohnzahlungspflicht** Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Lohnzahlungspflicht. Im nachfolgenden Text wird von „Lohn“ oder „Gehalt“ gesprochen.

Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer **tarifgebunden** oder ist der Lohnvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden, sind keine weiteren Vergütungsvereinbarungen notwendig. Der Tarifvertrag gilt dann unmittelbar und zwingend. Tariflöhne sind Mindestlöhne, keine Festlöhne. Höhere Löhne können also vereinbart werden.

Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass einschlägige Tarifverträge ganz oder teilweise auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Sie können aber auch ganz individuelle Lohnvereinbarungen treffen. Gesetzliche Mindestlöhne gibt es nicht.

Der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** verbietet es nicht, unterschiedliche Lohnhöhen für gleiche Arbeit zu vereinbaren. Jedoch darf ohne sachlichen Grund bei einer **allgemeinen Lohnerhöhung** oder bei allgemeinen freiwilligen Sozialleistungen niemand ausgeschlossen werden.

Der gesetzliche **Gleichberechtigungsgrundsatz** verbietet es, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen geringeren Lohn wegen des Geschlechts zu zahlen. Der Gleichberechtigungs-

grundsatz kann nicht durch individuelle Absprachen aufgehoben werden. Der gesetzliche Gleichberechtigungsgrundsatz verbietet es auch, einen Teilzeitbeschäftigten wegen der Teilzeitarbeit schlechter zu behandeln als den Vollzeitbeschäftigten, es sei denn, es liegen sachliche Gründe für die unterschiedliche Behandlung vor.

Der Betriebsrat hat, so weit keine tariflichen Regelungen bestehen, ein **Mitbestimmungsrecht** bei allen Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

### LOHNFORMEN

Normalerweise wird **Geldlohn** geschuldet. In Ausnahmen kommt noch **Naturallohn** vor, z. B. bei der Seeschifffahrt, im Gaststättengewerbe oder bei Hausgehilfen, etwa „freie Kost und Logis“.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, **Barlohn** zu zahlen. Die **bargeldlose Lohnzahlung** (Scheck oder Überweisung) kann nur nach Vereinbarung durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag erfolgen.

Der **Zeitlohn** wird nach der Länge der Arbeitszeit bemessen. Beim **Akkordlohn** wird das Arbeitsentgelt nach dem erzielten Arbeitsergebnis ohne Rücksicht auf die Arbeitszeit bemessen. Eine Mischform ist der **garantierte Mindestlohn**: dem Akkordarbeiter wird ein bestimmter, nach der Arbeitszeit bemessener, Mindestlohn garantiert. Beim **Prämiensystem** erhält der Arbeitnehmer einen bestimmten Zeitlohn, darüber hinaus für jedes fertige Stück eine Prämie.

In allen Fällen ist es gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten,

Auswüchse des Systems und Überforderungen oder Selbstüberforderungen des Arbeitnehmers möglichst zu verhindern. Dem Betriebsrat steht bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze ein Mitbestimmungsrecht zu.

Die **Provision** ist eine prozentuale Beteiligung des Arbeitnehmers am Wert der Geschäfte, die von ihm geschlossen oder vermittelt worden sind. Der Arbeitgeber hat über die Provision monatlich abzurechnen; der Abrechnungszeitraum kann auf höchstens 3 Monate gestreckt werden.

Die **Gratifikation** ist eine Sonderzuwendung bei besonderen Anlässen, z. B. Weihnachten und Jubiläen. Durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder wiederholte vorbehaltlose Gewährung kann ein Rechtsanspruch, auch in der **Höhe**, darauf entstehen. Ansonsten kann der Arbeitgeber nach freiem Ermessen bestimmen, ob er eine Gratifikation zahlt und in welcher Höhe.

Durch eine **Rückzahlungsklausel** kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31. März des Folgejahres beendet wird. Das gilt aber nicht, wenn eine Weihnachtsgewährung weniger als 200 DM beträgt.

Die tarifvertraglich, per Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vorgesehene Anrechnung von krankheitsbedingten Fehlzeiten auf Sonderzuwendungen ist dann zulässig, wenn für jeden solchen Fehltag allenfalls ein Viertel des im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfallenden Arbeitsentgelts angerechnet wird.

### GEWINNBETEILIGUNG

Eine Gewinnbeteiligung ist eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Geschäftsergebnis des Unternehmens. Vereinbarungsgrundlage sind Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen.

Bei einer Gewinnbeteiligung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die zur Ermittlung seines Gewinnbeteiligungsanspruchs notwendigen **Auskünfte** zu erteilen und ihm die Nachprüfung persönlich oder über einen Wirtschaftsprüfer zu gestatten.

### LOHNHÖHE

Für die meisten Arbeitnehmer werden die Löhne durch **Tarifverträge** festgelegt oder durch eine einzelvertragliche Vereinbarung, dass der entsprechende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

Arbeitgeber zahlen häufig **übertarifliche Löhne**. Es besteht jedoch keine Garantie für den Arbeitnehmer, dass der Abstand zum Tariflohn auch in der Zukunft beibehalten wird.

### ZUSCHLÄGE

Zuschläge sind Zahlungen für besondere Leistungen oder Belastungen des Arbeitnehmers.

**Zuschläge für Überstunden** sind nur zu zahlen, wenn dies durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag vereinbart ist. Fehlen diese Regelungen, sind im Zweifel die orts- und branchenüblichen Zuschläge als vereinbart anzusehen. Unter Überstunden wird die Zeit verstanden, die die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit überschreitet.

## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber ?

Voraussetzung für den Anspruch auf Bezahlung von Überstunden ist, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet oder zumindest geduldet hat.

In Berufen, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit allgemein üblich ist, kann diese Arbeit auch mit dem allgemeinen Lohn oder durch einen freien Wochentag abgegolten sein.

Aufgrund kollektiver oder individueller Vereinbarung kann ein Anspruch auf **sonstige Zuschläge** bestehen, wie z. B.

- Zuschläge für ungünstige Arbeitszeiten (Nachtarbeit, Spätschicht),
- Erschwernisse (Schmutz- und Hitzezulagen, Montage),
- Sozialzuschläge (Ortszuschläge, Kinderzuschlag),
- Leistungszuschläge.

### ABZÜGE

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Einbehaltung von **Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer** sowie von Arbeitnehmeranteilen an den **Beiträgen zur Sozialversicherung** (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) und **zur Bundesanstalt für Arbeit** verpflichtet. Er ist verpflichtet, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge richtig zu berechnen und an das Finanzamt bzw. die Krankenkassen abzuführen.

### FEIERTAGSBEZAHLUNG

An Sonn- und Feiertagen fällt die Arbeit in der Regel aus. Die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ist vom Arbeitgeber zu zahlen.

Gesetzliche Feiertage im ganzen Bundesgebiet sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Himmelfahrt, Pfingstmontag, 3. Oktober als Tag der deutschen Einheit, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag. Darüber hinaus gibt es in den einzelnen Bundesländern noch andere unterschiedliche Feiertagsregelungen.

Arbeitnehmer, die am Arbeitstag vor oder nach einem Feiertag unentschuldigt fehlen, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

### **VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN**

Ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers besteht oft aufgrund tarifvertraglicher oder individueller Vereinbarung. Unabhängig davon ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Wunsch des Arbeitnehmers Teile des Arbeitsverdienstes vermögenswirksam anzulegen. Die Beträge sind vom Arbeitgeber auf einen Anlagevertrag oder mehrere Anlageverträge des Arbeitnehmers zu überweisen. Mit staatlicher Sparzulage werden unterhalb einer Einkommensgrenze gefördert insbesondere das Bausparen und die Entschuldung von Wohneigentum bis 480 EUR jährlich sowie der Erwerb von Aktienfondsanteilen bis 408 EUR jährlich. Ohne Sparzulage ist die Anlage in bestimmten Lebensversicherungen und anderen Sparverträgen möglich.

**AUFWENDUNGSERSATZ**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer **Aufwendungen** zu ersetzen, die dieser im Rahmen seiner Arbeit gemacht hat und den Umständen nach für erforderlich halten durfte (z. B. Reisespesen, Auslagen zur Beschaffung von Werkzeugen).

Bei **auswärtigen Beschäftigungen** sind die Aufwendungen des Arbeitnehmers im allgemeinen nicht mit dem Lohn abgegolten; es können z. B. Wegegelder, Übernachtungsgelder und Trennungsschadigungen hinzutreten.

**AUSZAHLUNG DES LOHNS**

**Empfangsberechtigt** ist grundsätzlich nur der Arbeitnehmer selbst, es sei denn, er hat einen Teil seiner Lohnforderung an einen Dritten abgetreten oder einen Dritten zur Empfangnahme des Lohns bevollmächtigt. Auch minderjährige Arbeitnehmer sind berechtigt, den Lohn in Empfang zu nehmen. Allerdings kann der gesetzliche Vertreter (in der Regel Vater und Mutter) die Ermächtigung zurücknehmen oder einschränken.

**ABRECHNUNG**

Zum Lohnanspruch gehört die **Lohnabrechnung**. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Lohnabrechnung mit Angabe über Art, Berechnung, Höhe und Abzüge des Lohns.

**Lohnsicherung** In der Regel ist der Lohn die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers. Deshalb bestehen eine Reihe von Sicherungen,

damit der Arbeitnehmer seinen Lohn möglichst ungeschmälert erhält.

### PFÄNDUNGSSCHUTZ

Wenn der Arbeitnehmer finanziellen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann der Gläubiger unter bestimmten Umständen (vollstreckbares Gerichtsurteil, Pfändungs- und Überweisungsbeschluss) einen Teil seines Lohns pfänden lassen. Bestimmte Bezüge des Arbeitnehmers sind **absolut unpfändbar** (z. B. Reisespesen, Gefahren/Schutzzulagen im üblichen Rahmen) oder nur **bedingt pfändbar**.

Der pfändungsfreie Betrag (**Pfändungsgrenze**) beim Lohn ist zunächst ein Grundbetrag von weniger als 1220 DM monatlich. Je nach Anzahl der Personen, für die der Arbeitnehmer Unterhalt gewährt, wird die Pfändungsgrenze entsprechend angehoben.

### ABTRETUNGSVERBOTE

Den nicht pfändbaren Teil des Lohns kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an einen anderen abtreten.

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag: Der Arbeitgeber zahlt den Lohn, damit der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung erbringt – und umgekehrt. Deshalb ist grundsätzlich ohne Arbeit auch kein Lohn zu zahlen. Wegen der starken persönlichen und sozialen Bezüge des Arbeitsvertrages ist dieser Grundsatz mit zahlreichen Einschränkungen versehen: **Lohnzahlung ohne Arbeit**



**ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL**

Alle Arbeitnehmer und Auszubildende, auch die kurzfristig und geringfügig Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als vier Wochen angehören, haben bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung ihres bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Ausgenommen ist das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt.

**Arbeitsunfähigkeit** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht oder nur mit der Gefahr, seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern, fähig ist, seiner Arbeit nachzukommen. In der Regel entscheidet der behandelnde Arzt, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.

Nur bei **unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei leichten Fahrlässigkeiten, wie sie erfahrungsgemäß jedem einmal unterlaufen können – wie z. B. ein Sport- und Verkehrsunfall – entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht nicht. Bei groben Verstößen gegen die Verkehrsvorschriften (z. B. Trunkenheit, Wenden auf der Autobahn), kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung allerdings verweigern.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Bei einer Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als in

der Bescheinigung angegeben andauert, muss eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben werden. Stehen andere Vereinbarungen nicht entgegen, kann der Arbeitgeber die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon ab dem ersten Tag verlangen.

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, kann er dies der Krankenkasse mitteilen. Diese ist dann verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit durch ihren Medizinischen Dienst überprüfen zu lassen. Solche Zweifel liegen zum Beispiel dann vor, wenn der Versicherte durch häufige Arbeitsunfähigkeit oder häufige Kurzerkrankungen, insbesondere zum Beginn oder Ende einer Woche, auffällt.

Solange der Arbeitnehmer seiner gesetzlichen Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Bis zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat er ein **Leistungsverweigerungsrecht**, es sei denn, er weiß aus sicherer Kenntnis vom Bestehen der Arbeitsunfähigkeit.

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sowohl dem Arbeitgeber als auch seiner gesetzlichen Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen; die hierfür entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Bei Rückkehr ins Inland ist der erkrankte Arbeitnehmer verpflichtet, sowohl dem Arbeitgeber als auch seiner Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

**ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KURMASSNAHMEN**

Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, also Kuren, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts für die Dauer von bis zu sechs Wochen.

Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist, dass bei Arbeitnehmern, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, die Maßnahme vom Sozialversicherungsträger bewilligt wurde und sie in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, muss die ärztliche Verordnung einer Maßnahme vorliegen, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Seit 1. Juli 2001 besteht regelmäßig Anspruch auf Entgeltfortzahlung, unabhängig davon, ob die medizinische Rehabilitationsleistung stationär oder ambulant erbracht wird. Davor war ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur gegeben, wenn die Maßnahmen stationär durchgeführt wurden.

Wird der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Kur arbeitsunfähig geschrieben, besteht Entgeltfortzahlungsanspruch. Auch muss der Arbeitgeber dem Verlangen des Arbeitnehmers nach Erholungsurlaub im Anschluss an eine Kur nachkommen.

### **LOHNFORTZAHLUNG BEI SONSTIGEN PERSÖNLICHEN HINDERUNGSGRÜNDEN**

Wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist, bleibt der Lohnanspruch erhalten. Z. B. bei

- Geburt oder Sterbefall in der Familie,
- schweren Erkrankungen naher Angehöriger,
- eigener Hochzeit,
- eigener Silberhochzeit.

Von diesem Grundsatz kann durch Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung **auch zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen** werden.

Anspruch auf Lohn besteht nicht z. B. bei Arbeitsverhinderung wegen

- schlechter Witterungsverhältnisse,
- Ausfalls des öffentlichen Verkehrssystems.

### **KURZARBEIT**

Kurzarbeit mit entsprechender Lohnminderung, z.B. bei Auftragsmangel, darf der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen. Ist die Kurzarbeit beim Arbeitsamt angezeigt, bezahlt die Bundesanstalt für Arbeit, abhängig davon, ob die Steuerkarte einen Kinderfreibetrag ausweist oder nicht, 67 % oder 60 % des wegen der Kurzarbeit ausgefallenen (pauschalisierten) Nettoarbeitsentgelts.

### **FÖRDERUNG DER GANZJÄHRIGEN BESCHÄFTIGUNG IN DER BAUWIRTSCHAFT**

In Betrieben, die vom fachlichen Geltungsbereich

des Tarifvertrages für das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk, dem Gerüst- oder Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau erfasst werden, können Arbeitnehmer Leistungen zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung erhalten. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit (01.11. bis 31.03.) aus witterungsbedingten Gründen nicht gekündigt werden kann, erhalten Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands-Wintergeld und Winterausfallgeld. Die Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ergänzen die betrieblichen Winterausfallgeld-Vorausleistungen (vgl. tarifliche Regelungen).

### Gleichbehandlungs-

#### grundsatz

#### **GLEICHBERECHTIGUNG VON MANN UND FRAU**

Die Gebote des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ und „Niemand darf wegen seines Geschlechts... benachteiligt oder bevorzugt werden“ verbieten grundsätzlich jede rechtliche Unterscheidung zwischen Männern und Frauen.

Das Verbot der Ungleichbehandlung umfasst **unmittelbar und auch mittelbar** (versteckte) **Benachteiligung** des Geschlechts, solange nicht ausdrücklich unterschiedliche Regelungen (wie z. B. beim Mutterschutz) geboten sind.

#### **BENACHTEILIGUNGSVERBOT WEGEN RASSE, ABSTAMMUNG USW.**

Nach dem Grundgesetz ist es ebenfalls verboten, jemand wegen

- seiner Abstammung,
- seiner Rasse,

- seiner Sprache,
  - seiner Heimat und Herkunft,
  - seines Glaubens,
  - seiner religiösen oder politischen Anschauungen
- zu benachteiligen oder zu bevorzugen.

### ARBEITSRECHTLICHER GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ

Während der allgemeine Gleichheitssatz des Artikel 3 Abs. 1 GG vorschreibt, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart nach verschieden, aber in verhältnismäßiger Gleichheit zu behandeln, verbietet es der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage. Demgegenüber ist die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer zulässig.

### BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT

Der Arbeitnehmer ist nicht nur verpflichtet zu arbeiten, er hat auch ein **Recht** darauf, beschäftigt zu werden. Der Arbeitgeber kann ihn also nicht ohne weiteres von der Arbeit „suspendieren“, indem er ihm keine Arbeit mehr zuweist. Eine längere Freistellung von seiner Arbeit kann eine seine Persönlichkeit verletzende und seine Ehre kränkende Zumutung bedeuten.

### Nebenpflichten des Arbeitgebers

Eine **Freistellung** von der Arbeit unter Lohnfortzahlung ist ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur vorübergehend – etwa bei besonderen,

schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers – zulässig.

Für **schwerbehinderte Menschen** ist ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben, sie so zu beschäftigen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

**Während eines Kündigungsstreits** hat der gekündigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf **Weiterbeschäftigung** über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus **bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses**, wenn die Kündigung nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer Weiterbeschäftigung nicht entgegenstehen. Bis zum Urteil in erster Instanz hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, falls die Kündigung nicht offensichtlich unwirksam ist.

Eine Weiterbeschäftigungspflicht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses besteht auch, wenn der Betriebsrat nach § 102 Abs. 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder der Personalrat nach § 79 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Kündigung widersprochen hat.

Diese Grundsätze gelten auch bei einem arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Wirksamkeit

- einer Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- einer auflösenden Bedingung des Arbeitsverhältnisses,
- mehrerer hintereinandergeschalteter Kündigungen.

### **PFLICHT ZUM SCHUTZ VON LEBEN UND GESUNDHEIT DES ARBEITNEHMERS**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitsräume, Arbeitsmittel und Arbeitsablauf so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt ist. Daneben muss der Arbeitgeber die öffentlich-rechtlichen **Arbeitsschutzvorschriften** einhalten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen. Er hat dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitnehmer eine angemessene und arbeitsplatzspezifische Unterweisung erhält und zu allen Arbeitsschutzfragen angehört wird. Ferner muss er eine geeignete Arbeitsschutzorganisation und die notwendigen Mittel hierfür bereitstellen.

Hier ist insbesondere das Arbeitsschutzgesetz zu nennen, das grundlegende allgemeine Arbeitsschutzvorschriften für alle Betriebe und Verwaltungen enthält. Wichtige Vorschriften für besondere Sachbereiche des Arbeitsschutzes finden sich z. B. im Arbeitssicherheitsgesetz, in der Gefahrstoffverordnung, in der Arbeitsstättenverordnung und in der Bildschirmarbeitsverordnung. Der Arbeitgeber muss außerdem die Unfallverhütungsvorschriften beachten, die von den Berufsgenossenschaften erlassen werden.

Verstößt der Arbeitgeber gegen Vorschriften zum Schutz für Leben und Gesundheit, kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, denn er



## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

braucht nicht unter gesetzwidrigen Bedingungen zu arbeiten.

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann den Arbeitgeber veranlassen, ein **Rauchverbot** zu erlassen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist in der Regel gegeben.

### **PFLICHT ZUM SCHUTZ VON PERSÖNLICHKEITSRECHTEN DES ARBEITNEHMERS**

Im Laufe eines jahrelangen Arbeitsverhältnisses erfährt der Arbeitgeber zahlreiche **persönliche Daten des Arbeitnehmers**. Aufgrund des verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts ist er gegen die unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwertung und Weitergabe seiner persönlichen Daten geschützt. Nur mit seinem Einverständnis dürfen diese persönlichen Daten weitergegeben werden (**Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“**). Dieses Grundrecht darf nur eingeschränkt werden, wenn es mit anderen Grundrechten kollidiert.

Aufgrund seiner allgemeinen **Fürsorgepflicht** ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer vor ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte, vor rechtswidrigen Handlungen von Arbeitskollegen (z. B. Beleidigungen, Körperverletzungen, Hänseleien) **in Schutz zu nehmen**.

Dem Arbeitgeber ist es untersagt, **heimlich private Telefongespräche** des Arbeitnehmers **abzuhören**, allerdings darf er private Telefongespräche während der Arbeitszeit unterbrechen. Ebenfalls eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und zudem strafbar ist die **Überwachung von Arbeitnehmern** durch Mikrofone oder optische Überwachungsein-

richtungen. Bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die die Arbeitsleistungen überwachen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Das **Speichern** von personenbezogenen Daten ist nur insoweit zulässig, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses **unbedingt erfordert**. Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen z. B. folgende Daten gespeichert werden:

- Geschlecht,
- Familienstand,
- Schule, Ausbildung,
- Sprachkenntnisse.

Die **Aufbewahrung von Personalakten** muss sorgfältig sein; sensible Daten, zum Beispiel über den körperlichen, geistigen oder seelischen Gesundheitszustand und Aussagen über die Persönlichkeit des Arbeitnehmers bedürfen eines verstärkten Schutzes. So kann es je nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich sein, dass solche Daten von anderen Personen geführt werden, dass dafür eine besondere Personalakte angelegt wird oder dass diese Akten in verschlossenen Umschlägen aufbewahrt und Einsichtnahmen vermerkt werden müssen. Schon die Unterlassung dieser Schutzmaßnahmen und nicht erst die Kenntnis von Unbefugten ist eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer und ein von ihm Beauftragter hat das Recht zur jederzeitigen **Einsichtnahme** in seine Personalakte. Er darf sich daraus Notizen bzw. Kopien machen und schriftliche Erklärungen zum Inhalt abgeben. Enthält die Personalakte seiner Meinung nach unrichtige Anga-

## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

ben, Daten oder Unterlagen, kann er auf Berichtigung oder Entfernung drängen – notfalls gerichtlich.

Den Arbeitgeber trifft auch eine **Verschwiegenheitspflicht** für Tatsachen, an deren Geheimhaltung der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse hat, z.B.

- Einkommen
- Gesundheitszustand
- persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers. Dabei ist ohne Bedeutung, auf welche Weise der Arbeitgeber die geheimhaltungsbedürftigen Tatsachen erfahren hat.

Ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben ist die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitgebers.

- bei Kenntnis einer Schwangerschaft (Mutterschutzgesetz),
- bei geschützten personenbezogenen Daten (Bundesdatenschutzgesetz),
- bei Arbeitnehmererfindungen (Gesetz über Arbeitnehmererfindungen)

Auch bei nur fahrlässiger Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig machen. Hier haftet er nicht nur für eigenes Verschulden, sondern auch für das Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen.

### **PFLICHT ZUM SCHUTZ DES EIGENTUMS DES ARBEITNEHMERS**

Der Arbeitgeber hat für die durch ihn schuldhaft verursachten **Sachschäden** zu haften, die der Arbeitnehmer bei der Arbeit erleidet. Während der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber für persönliche Gegenstände und nach Arbeitsschluss für Arbeits-

kleidung und Werkzeug einen sicheren Raum, Schrank oder ähnliches zur Verfügung zu stellen.

Stellt der Arbeitgeber einen Parkplatz zur Verfügung, hat er diesen verkehrssicher zu halten. Für Parkschäden, die durch Dritte entstanden sind, braucht er grundsätzlich nicht zu haften.

### **PFLICHT ZUR URLAUBSGEWÄHRUNG**

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten **Erholungsurlaub**.

Die gesetzliche Mindest-**Urlaubsdauer** beträgt für Erwachsene ohne Rücksicht auf das Lebensalter bundeseinheitlich 24 Werktage (das entspricht 4 Wochen) im Kalenderjahr. Allerdings beträgt die durchschnittliche tarifliche Urlaubsdauer heute bereits etwa sechs Wochen. Für Jugendliche gelten die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Eine **Wartezeit** von 6 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist Voraussetzung für den **vollen** Urlaubsanspruch. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses als 6 Monate ist der Urlaub zu zölfwerten. Das **Zwölftel** des Jahresurlaubs wird nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt.

Bei der **zeitlichen Festlegung des Urlaubs** sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn dringende betriebliche Belange dem entgegenstehen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen hin Urlaub im Anschluss an eine Kurmaßnahme zu gewähren.

Der Arbeitgeber kann für alle oder die meisten Arbeitnehmer **Betriebsferien** anordnen und den

Betrieb in dieser Zeit stilllegen. Allerdings hat er auch hier die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der Betriebsferien ein Mitbestimmungsrecht.

Die **Übertragung des Urlaubs** auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der Urlaub muss dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Durch ärztliches Attest nachgewiesene **Krankheitstage während des Urlaubs** werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Kuren werden ebenfalls nicht auf den Urlaub angerechnet, so weit Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Wenn der bezahlte Urlaub bereits verbraucht ist und der Arbeitnehmer wegen dringender persönlicher Angelegenheiten zusätzlich ein paar freie Tage benötigt, kann **unbezahlter Urlaub** gewährt werden.

In fast allen Tarifverträgen ist zusätzlich zum Lohn ein Urlaubsgeld vorgesehen. Gesetzlich ist das nicht vorgeschrieben.

## **ARBEITSZEIT**

Der Arbeitgeber muss die Regelung über die höchstens zulässige Arbeitszeit beachten. Die höchstens zulässige **Arbeitszeit** wird bestimmt durch das Arbeitszeitgesetz und Gesetze mit Arbeitszeitschriften, z. B.

- Jugendarbeitsschutzgesetz,

- Mutterschutzgesetz,
- Ladenschlussgesetz.

Das Arbeitszeitgesetz geht vom Grundsatz des 8-Stunden-Tages aus. Die tägliche Arbeitszeit kann aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichsraums von 6 Monaten bzw. 24 Wochen die Arbeitszeit an einem anderen Werktag entsprechend verkürzt wird, so dass die werktägliche Arbeitszeit durchschnittlich 8 Stunden nicht überschreitet. Als Ausgleich kommen auch arbeitsfreie Werktage in Betracht, z. B. bei einer 5-Tage-Woche der regelmäßig freie Samstag.

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden von mindestens 45 Minuten vorzusehen. Die Mindestpausenzeit kann in mehrere Pausen aufgeteilt werden. Dabei muss die einzelne Pause stets wenigstens 15 Minuten betragen. Kein Arbeitnehmer darf länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Nach Beendigung der Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die in erheblichem Umfang in der Nachtzeit zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten, sind spezielle Schutzvorschriften vorgesehen.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist – von den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbeständen abgesehen – grundsätzlich unzulässig.

In dem durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Rahmen kann die Dauer der konkreten Ar-

beitszeit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegt werden. Im Rahmen der vereinbarten bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit kann der Arbeitgeber einseitig die wöchentliche Arbeitszeit auf die einzelnen Tage verteilen und Beginn, Ende und Pausen der täglichen Arbeitszeit festlegen. Allerdings hat er die **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats zu berücksichtigen. Trotz Weisungsrecht kann der Arbeitgeber keine unzumutbaren Arbeitszeiten festlegen.

### TEILZEITARBEIT

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Ziel des neuen Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern und befristete Arbeitsverträge auf eine klare Rechtsgrundlage zu stellen.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz enthält folgende Kernpunkte:

- Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, es gibt dafür einen sachlichen Grund. Arbeitgeber müssen Teilzeitbeschäftigte mindestens anteilig entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verringerten Arbeitsleistung bezahlen.
- Arbeitnehmer, die ihre Rechte aus dem Gesetz wahrnehmen, werden vor Benachteiligung geschützt.
- Arbeitnehmer, die es ablehnen, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umge-

kehrt zu wechseln, sind vor Kündigungen geschützt. Das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen (z.B. aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen) zu kündigen, bleibt unberührt.

- Der Wechsel in Teilzeitarbeit wird auch für Arbeitnehmer in leitenden Positionen erleichtert.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen Teilzeitarbeit vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht. Der Arbeitgeber wird dabei vor Überforderung geschützt. Er kann dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers betriebliche Gründe entgegensetzen. Dazu gehören erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber. Die Tarifparteien können die Ablehnungsgründe entsprechend den branchenspezifischen Erfordernissen festlegen. Stehen betriebliche Gründe nicht entgegen, hat der Arbeitgeber dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers nachzukommen. Wird dem Arbeitgeber die erfolgte Verteilung der Arbeitszeit unzumutbar, kann er die Verteilung einseitig ändern. Arbeitnehmer können eine Änderung ihrer Arbeitszeit höchstens alle zwei Jahre beantragen. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern, die bis zu 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen.
- Teilzeitarbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verlängern oder zur früheren Vollzeitarbeit zurückkehren wollen, sind künftig bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze oder Teilzeitarbeitsplätze bevor-



## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

zugt zu berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

- Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, teilnehmen können, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
- Arbeitgeber werden bei Stellenausschreibungen verpflichtet, die zu besetzenden Arbeitsplätze künftig auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschriften, wenn sich die Arbeitsplätze hierfür eignen.
- Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, sind über freie Teil- oder Vollzeitarbeitsplätze zu informieren. Der Betriebs- oder Personalrat ist über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu unterrichten.

### **BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE**

- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz schützt auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer vor Diskriminierung. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden.
- Auch hinsichtlich der befristet beschäftigten Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass diese an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung ihrer beruflichen Entwicklung und Mobilität teilneh-

men können, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

- Arbeitgeber sind verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende freie Dauerarbeitsplätze zu informieren und den Betriebs- oder Personalrat über den Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Betrieb und Unternehmen zu informieren.

### **ALTERSTEILZEIT**

Nach Vollendung des 55. Lebensjahres können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren, um in den Ruhestand zu gleiten. Voraussetzung ist, dass sie in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig beschäftigt waren. Weitere Bedingungen sind u. a.:

- Die bisherige Arbeitszeit wird auf die Hälfte reduziert. Auch nach Reduzierung der Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung versichert sein. Er muss daher ein monatliches Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung von mehr als 325 EUR erzielen. Daneben darf er, sofern die Beschäftigung nicht mindestens 15 Stunden in der Woche beträgt, nicht arbeitslos gemeldet sein. Die Arbeitszeit kann insbesondere durch Halbierung der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit vermindert oder in eine Arbeitsphase und eine Freistellungsphase aufgeteilt werden (sog. Blockzeitmodell). Im Blockzeitmodell beträgt der höchstzulässige Verteilungszeitraum

## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

ohne tarifvertragliche Grundlage drei Jahre (1 1/2 Jahre Arbeit, gefolgt von 1 1/2 Jahren Freizeit). Wenn ein entsprechender Tarifvertrag besteht, können sich diese Abschnitte auf jeweils bis zu fünf Jahre erstrecken.

- Das Arbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber so aufzustocken, dass mindestens 70 Prozent des bisherigen (pauschalisierten) Netto-Arbeitsentgelts erreicht werden. Der Arbeitgeber muss für den Arbeitnehmer während der Altersteilzeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, die mindestens 90 Prozent des Arbeitsentgelts entsprechen.
- Es darf kein Anspruch auf eine ungeminderte gesetzliche Altersrente bestehen.

Die Aufstockungsbeträge werden von der Bundesanstalt für Arbeit für höchstens sechs Jahre erstattet, wenn durch Altersteilzeit frei gemachte oder durch Umsetzung frei gewordene (Teil-) Arbeitsplätze wiederbesetzt werden.

Wiederbesetzt werden kann durch:

- die Einstellung eines beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder
- die Einstellung bzw. Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf den frei gemachten oder frei gewordenen (Teil-) Arbeitsplätzen.

Für Kleinunternehmer mit bis zu 50 Arbeitnehmern sieht das Gesetz eine erleichterte Wiederbesetzung vor; darüber hinaus ist bei Kleinunternehmen anstelle der Wiederbesetzung auch die versicherungspflichtige Beschäftigung eines Auszubil-

denden in einem anerkannten Ausbildungsberuf förderungsbezüglich.

Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten, kann der Arbeitnehmer

### Verletzung der Arbeitgeberpflichten

– je nach Lage des Einzelfalls –

- seine Arbeitsleistung zurückhalten,
- den Arbeitsvertrag außerordentlich kündigen
- Erfüllung der Pflichten verlangen oder
- Schadensersatzansprüche geltend machen.

Für **Körperschäden** durch einen Arbeitsunfall tritt – unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers – die Unfallversicherung ein. Nur wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall **vorsätzlich** herbeigeführt hat oder der Arbeitsunfall bei der **Teilnahme am allgemeinen Verkehr** eingetreten ist, haftet der Arbeitgeber selbst.

Bei **Sachschäden** haftet der Arbeitgeber bei Vorsatz und Fahrlässigkeit und für das Verschulden seiner Mitarbeiter.

**Verletzt** der Arbeitgeber das **Persönlichkeitsrecht** des Arbeitnehmers, können diesem Ansprüche auf Unterlassung, auf Schadensersatz und auf Widerruf erwachsen, wenn die Behauptungen nicht nachweislich wahr sind. In sehr schweren Fällen besteht ausnahmsweise ein Anspruch auf Schmerzensgeld.

In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern und vorhandenem Betriebsrat hat die Arbeitnehmervertretung bei Betriebsänderungen (z. B.

### Betriebsänderung/ Betriebsübergang

Stilllegung oder Verlegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen), die mit erheblichen Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden sein können, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Zwar ist der Arbeitgeber in seiner Entscheidung zur Betriebsänderung frei, muss aber gegebenenfalls mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung versuchen; zur Milderung oder zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer kann der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann der Präsident des Landesarbeitsamts als Vermittler eingeschaltet werden. Ist auch seine Vermittlung nicht von Erfolg gekrönt, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Allerdings hat sie kein Letztentscheidungsrecht über den Inhalt des Interessenausgleichs, sie entscheidet aber verbindlich über den Sozialplan.

**Geht ein Betrieb auf einen neuen Betriebsinhaber** über, ist bei den rechtlichen Konsequenzen für die einzelnen Arbeitnehmer zwischen Gesamtnachfolge und Einzelnachfolge zu unterscheiden.

### **GESAMTNACHFOLGE**

Bei der Gesamtnachfolge (z. B. Erbfolge) geht das Vermögen als Ganzes auf den Rechtsnachfolger über; damit tritt der Rechtsnachfolger in die Arbeitsverträge ein.

## EINZELNACHFOLGE

Bei einem **Übergang** eines Betriebs oder Betriebsteils im Wege der Einzelnachfolge – z. B. aufgrund eines Kaufvertrags – tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten der – zum Zeitpunkt des Übergangs – bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

Der Arbeitnehmer aber kann diesem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprechen. In diesem Fall besteht das Arbeitsverhältnis mit dem vorigen Arbeitgeber weiter. Allerdings wird dem Arbeitnehmer, der der Übertragung widerspricht, meistens vom alten Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt werden, weil in dem alten Betrieb keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.

Die oben beschriebenen Rechtsfolgen gelten auch, wenn der Erwerber den zum Zeitpunkt der Übertragung voll **funktionsfähigen Betrieb** nach der Übernahme nicht mehr fortführt, sondern **stilllegt** und nur einzelne Vermögensgegenstände aus dem Betriebsvermögen verwertet.

Auch für die Veräußerung eines Betriebs oder Betriebsteils im Rahmen eines **Konkursverfahrens** gelten die beschriebenen Rechtsfolgen. Hinsichtlich der bis zur Eröffnung des Konkursverfahrens entstandenen Ansprüche haben aber die Verteilungsgrundsätze des Konkursverfahrens Vorrang.

Tariflich oder durch Betriebsvereinbarung geregelte Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dürfen innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers geändert werden. Dies gilt nicht, wenn die

Rechte und Pflichten beim neuen Inhaber durch einen anderen Tarifvertrag oder eine andere Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Die **Kündigung** eines Arbeitnehmers wegen Betriebsübergangs ist unwirksam. Dagegen bleibt das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen unberührt. Der Erwerber kann also sowohl personen-/verhaltensbedingte Kündigungen aussprechen, als auch aus betrieblichen Gründen Arbeitsverhältnisse auflösen, zum Beispiel wegen Rationalisierung.

# Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

# 5

Beendigungsgründe

Kündigung

Kündigungsschutz

Pflichten bei  
Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses



# Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

**Beendigungsgründe** Das Arbeitsverhältnis kann außer durch Kündigung aus zahlreichen Gründen enden:

## **TOD DES ARBEITNEHMERS ODER DES ARBEITGEBERS**

Der Tod des Arbeitnehmers beendet das Arbeitsverhältnis. Beim Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über, falls die Arbeitsleistung nicht vereinbarungsgemäß ausschließlich oder überwiegend der Person des Arbeitgebers (z. B. Privatsekretär, häusliche Krankenpflege, Privatlehrer) zu erbringen war.

## **AUFHEBUNGSVERTRAG**

Durch schriftlichen Vertrag kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgehoben werden. (Seit dem 1. Mai 2000 ist ein Aufhebungsvertrag nur dann rechtswirksam, wenn er schriftlich abgeschlossen wurde (§ 623 BGB)). Es gelten dann weder Kündigungsvorschriften noch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates. Auch Schwangere, Schwerbehinderte und Betriebsratsmitglieder können einen Aufhebungsvertrag abschließen.

Der Arbeitnehmer kann den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums über den Inhalt, widerrechtlicher Drohung oder arglistiger Täuschung anfechten.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine **Abfindung** anbieten, damit dieser den Aufhebungsvertrag annimmt.

**Abfindungen** wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses sind nach § 3 Nr. 9 Einkommensteuergesetz bis zu bestimmten Höchstbeträgen steuerfrei. Grundsätzlich bleiben 8.181 EUR steuerfrei. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der steuerfreie Höchstbetrag 10.226 EUR. Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beläuft sich der steuerfreie Höchstbetrag auf 12.271 EUR. So weit die Abfindung den Freibetrag übersteigt, kommt eine ermäßigte Besteuerung nach § 34 Einkommensteuergesetz in Betracht (Fünftelungsregelung zur Abmilderung der Progressionswirkung).

Der Anspruch auf **Arbeitslosengeld** ruht, wenn der Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten oder zu beanspruchen hat und darin Arbeitsentgelt enthalten ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs gilt für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist, längstens ein Jahr. Je nach Höhe der Abfindung und gesetzlicher Freibeträge kann sich der Ruhenszeitraum verkürzen.

## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Eine Sperrzeit ohne Arbeitslosengeldzahlung von regelmäßig zwölf Wochen tritt dann ein, wenn der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund gelöst hat. In diesem Fall vermindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um ein Viertel der Gesamtdauer.

### BEFRISTUNG

Befristete Arbeitsverhältnisse enden **ohne Kündigung** mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Eine vorherige Kündigung ist nur ausnahmsweise möglich (s. auch unter ordentliche Kündigung).

### ERREICHEN EINER VEREINBARTEN ALTERSGRENZE

Das Erreichen des 65. Lebensjahres bedeutet nicht automatisch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ohne Kündigung endet ein Arbeitsverhältnis nur dann bei Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei Bezug von Altersrente, wenn dies im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so festgelegt ist.

### STILLEGUNG DES UNTERNEHMENS

In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Vielmehr ist unter **Einhaltung** der gesetzlichen **Kündigungsfrist** zu kündigen.

**Kündigung** Bei einer Kündigung erklärt ein Partner des Arbeitsvertrags einseitig die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung braucht von der anderen Partei nicht angenommen zu werden, um wirksam zu sein. Der Zugang der Kündigungserklärung reicht aus.

Das Recht der Kündigung steht beiden Vertragsparteien zu. Für den Arbeitgeber gelten jedoch sehr viel strengere Voraussetzungen.

### KÜNDIGUNGSERKLÄRUNG

**Arten der Kündigung:** Eine Kündigung kann als **ordentliche** Kündigung (unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist) oder bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ als **außerordentliche** Kündigung (fristlos) erklärt werden.

**Inhalt der Kündigung:** Die Kündigung muss deutlich und zweifelsfrei sein. Unklarheiten gehen zu Lasten des Kündigenden. Der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll, muss eindeutig angegeben werden. Ansonsten ist von einer ordentlichen Kündigung zum nächstmöglichen Termin auszugehen.

**Form der Kündigung:** Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Seit dem 1. Mai 2000 ist eine fristgerechte oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erklärt wurde (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Gekündigten zugeht:

- Für einen **Anwesenden** geht die Kündigung zu, sobald er sie vernehmen kann.
- Einem **Abwesenden** geht die Kündigung erst zu, wenn sie so in den Einflussbereich des Empfängers gelangt ist, dass er unter normalen

## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen kann. **Einschreibebriefe** z.B. gehen erst mit der Aushändigung durch die Post zu. Eine Verzögerung wird nicht anerkannt, wenn der Empfänger den Zugang verhindert. Auch Urlaub wird nicht als Grund für eine Verzögerung anerkannt.

**Die Rücknahme der Kündigung kann nicht einseitig erfolgen.** Erklärt sich jedoch der Kündigungsempfänger damit einverstanden, wird das Arbeitsverhältnis erneuert oder fortgesetzt.

Die **Angabe von Kündigungsgründen** ist bei ordentlicher nicht und bei außerordentlicher (fristloser) Kündigung nur auf Verlangen vorgeschrieben. Allerdings können Schadensersatzansprüche entstehen, wenn der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nicht mitteilt.

Die Angabe von Kündigungsgründen kann im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag vorgeschrieben sein.

Das **Nachschieben von Kündigungsgründen** im Arbeitsgerichtsprozess ist grundsätzlich zulässig, wenn die Gründe bereits bei Abgabe der Kündigungserklärung vorgelegen haben. Sofern ein Betriebsrat besteht, können grundsätzlich keine Kündigungsgründe nachgeschoben werden, zu denen der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß gehört worden ist (§ 102 BetrVG).

Die Kündigung kann wegen **Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten** nichtig sein (z.B. Kündigung einer Angestellten, die sexuelle Anträge des Arbeitgebers abgelehnt hat). Ein Verstoß gegen ein **gesetzliches Verbot** liegt vor, wenn z. B. einem Arbeitnehmer wegen der Kandidatur zum Betriebsrat gekündigt wird.

### DIE ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Eine ordentliche Kündigung

- braucht **grundsätzlich keinen sachlichen Grund**, um rechtswirksam zu sein. In der Praxis gilt das für die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- verlangt vom Arbeitgeber das Vorliegen eines **sozial gerechtfertigten Grundes**, sofern das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet,
- ist in der Regel an eine bestimmte **Kündigungsfrist** und bestimmte **Termine** gebunden,
- ist grundsätzlich nur bei **unbefristeten Arbeitsverhältnissen** zulässig,
- ist bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** nur zulässig, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Besteht eine solche Vereinbarung nicht, kann der befristete Arbeitsvertrag auch ordentlich gekündigt werden, wenn die Befristung rechtsunwirksam ist. Ist die Befristung wegen Fehlens eines sachlichen Befristungsgrundes oder wegen Nichtvorliegens der Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung rechtsunwirksam, kann der Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende der Befristung ordentlich kündigen, der Arbeitnehmer auch vorher.

## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Ist die Befristung wegen Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden,

- ist bereits vor Arbeitsaufnahme zulässig,
- kann durch **Tarifvertrag** oder **Einzelvereinbarung** ausgeschlossen werden, in Betriebsvereinbarungen nur dann, falls keine tariflichen Kündigungsbeschränkungen bestehen.

Eine **Teilkündigung** ist **unzulässig**. Einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrages dürfen nicht gekündigt werden.

Dafür bedarf es einer **Änderungskündigung**: Sie bezweckt die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen, führt aber zur Beendigung des gesamten Arbeitsvertrages, wenn der Kündigungsempfänger der angebotenen Änderung nicht zustimmt. Änderungskündigungen des Arbeitgebers unterliegen den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes.

Eine Änderungskündigung ist auch als **außerordentliche (fristlose) Kündigung** zulässig, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig ist und die neuen Bedingungen für den Arbeitnehmer zumutbar sind.

### GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Für Arbeiter und Angestellte gelten einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen.

Die Kündigungsfrist während einer vereinbarten **Probezeit**, längstens für die Dauer von sechs Monaten, beträgt mindestens **zwei Wochen**.

Die **Grundkündigungsfrist**, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt **vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende**.

Ausnahmen:

- Wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist, kann in den ersten drei Monaten einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.
- In Betrieben, in denen in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann durch Einzelvertrag eine vierwöchige Grundkündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin vereinbart werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer werden Auszubildende nicht und Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Je nach Dauer des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses hat der **Arbeitgeber** bei einer Kündigung **verlängerte Fristen** einzuhalten.

Die verlängerten Kündigungsfristen betragen nach

- 2jähriger Betriebszugehörigkeit – 1 Monat zum Monatsende,
- 5jähriger Betriebszugehörigkeit – 2 Monate zum Monatsende,
- 8jähriger Betriebszugehörigkeit – 3 Monate zum Monatsende,
- 10jähriger Betriebszugehörigkeit – 4 Monate zum Monatsende,
- 12jähriger Betriebszugehörigkeit – 5 Monate zum Monatsende,
- 15jähriger Betriebszugehörigkeit – 6 Monate zum Monatsende,
- 20jähriger Betriebszugehörigkeit – 7 Monate zum Monatsende.



## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Berücksichtigt wird dabei die Betriebszugehörigkeit **nach Vollendung des 25. Lebensjahres**.

In Tarifverträgen können alle Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt werden. Einzelvertraglich können keine kürzeren Fristen vereinbart werden. Auch ist es nicht zulässig, in Tarif- und Arbeitsverträgen für Arbeitnehmer längere Kündigungsfristen als für Arbeitgeber festzuschreiben.

Grundsätzlich gilt: Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist unzulässig

- während der Schwangerschaft,
- innerhalb der ersten vier Monate nach der Entbindung,
- während des Erziehungsurlaubs,
- wegen der Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst.

### DIE AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Für jede außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung ist ein **wichtiger Grund** erforderlich.

Hierunter fallen nur solche Gründe, die dem Kündigenden die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar** machen. Die außerordentliche Kündigung muss die **unausweichlich letzte Maßnahme** für den Kündigenden sein, d.h. alle nach den Umständen mildereren Mittel (z. B. **Versetzung, Änderungskündigung, ordentliche Kündigung**) müssen erschöpft sein.

### ANHÖRUNG DES BETRIEBSRATS

Wenn der Betriebsrat nicht vor der Kündigung unterrichtet wird, ist diese **unwirksam**. Der Betriebsrat kann der außerordentlichen

Kündigung innerhalb von 3 Tagen schriftlich widersprechen. Er kann der ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich **widersprechen**, wenn

- der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl soziale Gründe nicht ausreichend berücksichtigt hat,
- die Kündigung Richtlinien widerspricht, die mit dem Betriebsrat vereinbart sind,
- der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann,
- eine Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Schulungsmaßnahmen oder zu geänderten Vertragsbedingungen möglich ist.

Hat der Betriebsrat Widerspruch gegen die Kündigung eingelegt und der Arbeitnehmer rechtzeitig Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben, ist der Arbeitnehmer bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterzubeschäftigen, wenn die Weiterbeschäftigung nach dem Urteil des Arbeitsgerichts nicht zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führt.

### Der **allgemeine Kündigungsschutz** **Kündigungsschutz**

gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen. Hierzu ist erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat und im Betrieb in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei der Beschäftigtenzahl zählen Auszubildende nicht mit. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht

## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Kündigungen sind **sozial ungerechtfertigt**, wenn sie nicht durch **bestimmte Gründe** bedingt sind.

Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung nur, wenn sie

1. in der **Person** des Arbeitnehmers liegt oder
2. in dem **Verhalten** des Arbeitnehmers liegt oder
3. durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt ist.

Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber seine Kündigung rechtfertigen und die dafür angegebenen Gründe beweisen. Kann er dies nicht, ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

### 1. PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG

Bei der **personenbedingten Kündigung** müssen objektive Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen: Z.B. ein unverhältnismäßiges Nachlassen der Leistungsfähigkeit, mangelnde Eignung oder mangelnde Anpassungsfähigkeit.

Der häufigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die **Krankheit** des Arbeitnehmers. An die soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Krankheit werden strenge Anforderungen gestellt. Eine Kündigung wegen Krankheit (Dauererkrankung) ist nur zulässig, wenn die krankheitsbedingte Minderung der

Leistungsfähigkeit unzumutbare betriebliche und wirtschaftliche Belastungen zur Folge hat.

Bei der ordentlichen Kündigung wegen **Dauererkrankung** ist der im Kündigungsschutzrecht geltende **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** zu beachten. Der Arbeitgeber muss zunächst durch zumutbare anderweitige Maßnahmen, z. B.

- Einstellung einer Aushilfskraft,
- vorübergehende Umorganisation,
- zeitweilige Organisationsänderungen im Arbeitsablauf,
- vorübergehende Einführung von Mehrarbeit,

die Zeit eines krankheitsbedingten Arbeitsausfalls **überbrücken**. Wie lange dem Arbeitgeber solche Überbrückungsmaßnahmen zumutbar sind, lässt sich nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls bestimmen.

Auch **Alkoholabhängigkeit oder sonstige Suchtkrankheiten** sind Krankheiten, die eine Kündigung rechtfertigen können. Auch hier ist die Kündigung nur zulässig, wenn durch die Erkrankung die betrieblichen Interessen unzumutbar beeinträchtigt werden.

## 2. VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Insbesondere Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers können eine **verhaltensbedingte Kündigung** begründen, auch wenn sie nicht so schwer wiegend sind, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Handelt es sich um eine Pflicht-

## Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

verletzung im Leistungsbereich (z. B. geringe oder schlechte Arbeitsleistung), so ist grundsätzlich eine **Abmahnung** erforderlich. Nur nach rechtzeitiger und deutlicher Abmahnung, in der die Leistungsmängel beanstandet sind und für den Wiederholungsfall auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen wird, kann ordentlich gekündigt werden.

Bei einem Fehlverhalten im

- **Vertrauensbereich** (z. B. Diebstahl) oder
- **betrieblichen Bereich** (z. B. Verursachung von Arbeitsunterbrechungen)

ist eine Kündigung grundsätzlich auch ohne vorherige Abmahnung zulässig.

### 3. BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Eine **betriebsbedingte Kündigung** ist Folge

- innerbetrieblicher Umstände (z. B. Rationalisierungsmaßnahmen) oder
- außerbetrieblicher Umstände (z. B. Auftragsmangel, Umsatzrückgang)

Die Gründe sind **dringend**, wenn die Kündigung wegen der wirtschaftlichen Lage des Betriebes unvermeidbar ist. Im Streitfall muss der Arbeitgeber die inner- und außerbetrieblichen Gründe für die Kündigung nachweisen.

Bei einer Kündigung aus dringenden **betrieblichen Gründen** muss der Arbeitgeber eine **Auswahl** nach sozialen Gesichtspunkten treffen. Das heißt: Bei der Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern muss er

herausfinden, welcher Arbeitnehmer am wenigsten auf den Erhalt des Arbeitsplatzes angewiesen ist.

In einem Kündigungsschutzverfahren beschränkt sich die arbeitsgerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl dann lediglich auf grobe Fehlerhaftigkeit der Auswahl, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder in einem Tarifvertrag die Auswahlkriterien festgelegt sind.

### KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHREN

Eine Klage gegen die Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erheben. Trotz des Kündigungsschutzprozesses muss der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb verlassen. Er kann sich dann arbeitslos melden oder einen **neuen Arbeitsvertrag** abschließen. Dies hindert ihn nicht an der Fortsetzung des Prozesses.

Kündigungsschutzprozesse ziehen sich oft über Jahre durch die Instanzen. Gewinnt der Arbeitnehmer in der ersten Gerichtsinstanz, hat er grundsätzlich einen **Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum Ende des Kündigungsrechtsstreits. Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich fortgesetzt**, bis geklärt ist, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht.

Gewinnt der Arbeitgeber in einer weiteren Instanz und wurde ihm die Weiterbeschäftigung gegen seinen Willen vom Gericht aufgezwungen,

hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf Wertersatz für die geleistete Arbeit. Wird der Arbeitnehmer während des Verfahrens freiwillig weiterbeschäftigt, hat er Anspruch auf die vereinbarten Vergütungen (Urlaubsgeld) einschließlich Krankenbezüge bei Arbeitsunfähigkeit.

Gewinnt der Arbeitnehmer den Kündigungsrechtsstreit, hat er Anspruch auf **Lohnfortzahlung** für die Zeit vom Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Wiedereintritt.

### **ABFINDUNG**

Ist die Kündigung unwirksam, aber eine sinnvolle Zusammenarbeit wegen der Verfeindung der Parteien nicht mehr zumutbar, besteht auf Antrag einer Partei die Möglichkeit, durch **Urteil** das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber zu beenden.

Die Höhe der **Abfindung durch Urteil** kann je nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit bis zu 18 Monatsgehältern betragen. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann wegen einer Abfindung ruhen (vgl. S.69).

### **KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG**

Das Kündigungsschutzgesetz ist auch bei Änderungskündigungen anwendbar.

Allerdings sollte der Arbeitnehmer das Arbeitgeberangebot für die geänderten Arbeitsbedingungen unter dem **Vorbehalt** annehmen, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. In diesem Fall riskiert er nicht den Verlust des Arbeitsplatzes, wenn die Klage auf Feststel-

lung, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin hinaus unverändert fortbesteht, als unbegründet abgewiesen wird.

Ist seine Klage begründet, gelten die ursprünglichen Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber hat entsprechende Nachzahlungen zu leisten.

Das Gebot der **Sozialauswahl** bei betriebsbedingter Kündigung gilt auch für die Änderungskündigung.

### **BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ BESTIMMTER ARBEITNEHMERGRUPPEN**

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen ist ein **besonderer Kündigungsschutz** vorgesehen, weil sie besonders schutzbedürftig sind, z.B.

- Betriebsratsmitglieder,
- Wehrdienstleistende,
- schwerbehinderte Menschen,
- Schwangere, Mütter nach der Entbindung und Erziehungsurlauber,
- Auszubildende.

### **MASSENENTLASSUNGSSCHUTZ**

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern sind Massenentlassungen gegenüber dem Arbeitsamt **mitteilungs- und anzeigepflichtig**. Das Arbeitsamt kann eine Entlassungssperre verfügen. Dieser Schutz geht über den allgemeinen Kündigungsschutz hinaus.

Bei **unterlassener oder fehlerhafter Anzeige** von Massenentlassungen sind die Entlassungen un-



wirksam. Der Arbeitnehmer muss sich auf diese Unwirksamkeit berufen.

Der Massenentlassungsschutz gilt nicht für Saison- und Kampagnebetriebe.

## **Pflichten bei Beendigung** **ZEUGNIS**

**des Arbeitsverhältnisses** Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein Zeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Zeugnis ist schriftlich zu erteilen und zu unterschreiben.

### **Einfaches Zeugnis**

- Angaben über die Person des Arbeitnehmers (Name usw.)
- Die Art und Dauer der Beschäftigung muss vollständig und genau beschrieben sein.
- Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit dürfen nur ausnahmsweise angegeben werden, wenn sie ungewöhnlich lange gedauert haben.

### **Qualifiziertes Zeugnis**

Der Arbeitnehmer kann ein qualifiziertes Zeugnis verlangen, das seine Führung und seine Leistungen darstellt. Ein nicht verlangtes qualifiziertes Zeugnis kann der Arbeitnehmer zurückweisen und stattdessen ein einfaches Zeugnis fordern. Fordert er ein qualifiziertes Zeugnis, ist aber mit dem Inhalt unzufrieden, kann er stattdessen nicht ein einfaches verlangen.

Grundsätze bei der Zeugniserteilung sind:

- Die äußere Form darf nicht den Eindruck erwecken, der Arbeitgeber distanzieren sich vom Wortlaut seiner Erklärung.

- **Das Zeugnis muss wahr sein.** Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung ausschlaggebend sind.
- Es muss von verständigem Wohlwollen getragen sein und darf das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig behindern.

Enthält ein Zeugnis falsche Darstellungen oder unrichtige Behauptungen, kann der Arbeitnehmer die Ausstellung eines neuen Zeugnisses verlangen. Eine schlichte Korrektur ist nicht ausreichend. Notfalls kann ein Zeugnis im arbeitsgerichtlichen Verfahren überprüft werden. Die Arbeitsgerichte sind befugt, das Zeugnis unter Umständen selbst neu zu formulieren.

### **AUSKUNFT ÜBER ARBEITNEHMER**

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem neuen Arbeitgeber nicht verpflichtet, Auskünfte über Arbeitnehmer zu erteilen. Er ist jedoch zur Auskunft berechtigt, und zwar ohne Wissen und Zustimmung des Arbeitnehmers, so weit nicht Vorschriften des Datenschutzes missachtet werden. Auf Verlangen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Kenntnis über die Auskünfte geben.

### **AUSFÜLLEN UND HERAUSGABE DER ARBEITSPAPIERE**

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere aushändigen. Schuldhaft verspätete Rückgabe oder falsche Ausfüllung der Arbeitspapiere führen zum Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers.



# Informationsschriften des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung

Die Broschüren sind kostenlos erhältlich. Sie können angefordert werden beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Information, Publikation, Redaktion, Postfach 500, 53105 Bonn.

Telefonische Bestellungen unter der  
Rufnummer 01 80/5 15 15 10 oder unter der  
Telefax-Nummer 01 80/5 15 15 11 (0,12 EUR/Min.)

Oder per E-mail: [info@bma.bund.de](mailto:info@bma.bund.de) oder  
per Internet: <http://www.bma.bund.de>.

# Bürgertelefon – Nulltarif –

**Sie fragen, wir antworten!**

**Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr**

- Wenn Sie Fragen zur Rente haben:

**0800/151515-0**

- Wenn Sie Fragen zu Jobs für schwerbehinderte Menschen haben:

**0800/151515-2**

- Wenn Sie Fragen zur Teilzeitarbeit und 630-DM-Jobs haben:

**0800/151515-3**

- Wenn Sie Fragen zur Arbeitslosenhilfe/ Einstellungshilfen haben:

**0800/151515-4**

- Wenn Sie Fragen zum Haushaltsscheck haben:

**0800/151515-5**

- Wenn Sie Fragen zur Vermögensbildung haben:

**0800/151515-6**

- Schreibtelefon/Fax für Gehörlose und Hörgeschädigte  
Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Schreibtelefon:

**0800/1 11 0005**

Fax:

**0800/1 11 0001**

E-mail:

**info.gehoerlos@bma.bund.de**

**info.deaf@bma.bund.de**



## Impressum

### Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung  
Information, Publikation, Redaktion  
Postfach 500  
53105 Bonn

**Stand:** Mai 2002

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

**Best.-Nr.:** A 711

**Telefon:** 01 80/51 51 51 0 (0,12 EUR/Min.)

**Telefax:** 01 80/51 51 51 1 (0,12 EUR/Min.)

**Schriftlich:** an Herausgeber

**E-mail:** [info@bma.bund.de](mailto:info@bma.bund.de)

**Internet:** <http://www.bma.bund.de>

### Gestaltung:

Hansen Kommunikation, Köln

### Satztechnische Überarbeitung:

Grafischer Bereich des BMA

### Druck: