

Marion Müller

Arbeitsrecht leicht erklärt

Fragen und Antworten
mit Fritz und Franzi

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	7
Was spricht für dieses Buch?	9
I. Das Einstellungsverfahren	11
1. Fragerecht des Arbeitgebers	11
2. Schutz vor Diskriminierung	15
3. Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung.	19
4. Abschluss und Inhalt des Arbeitsvertrages	21
5. Befristete Arbeitsverhältnisse	26
6. Leiharbeit und Werkvertrag	28
7. Arbeitsentgelt.	30
8. Auflösung: Zulässige und unzulässige Fragen vor der Einstellung	36
9. Auflösung: Klauseln in Arbeitsverträgen.	37
II. Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebs	39
1. Innerbetriebliche Stellenausschreibung	39
2. Versetzung	41
3. Änderungskündigung.	47
III. Aufhebungsvertrag	50
IV. Abmahnung	54
1. Inhalt und Zweck	54
2. Vorgehensweise bei ungerechtfertigten Abmahnungen ...	56
3. Auflösung der Fragen zur Abmahnung	57
V. Kündigung	59
1. Allgemeines	59
2. Zugang der Kündigung	61

Inhaltsverzeichnis

3.	Die ordentliche und außerordentliche Kündigung	64
4.	Kündigungsgründe	66
5.	Kündigung in der Insolvenz	74
6.	Stellungnahme des Betriebsrats	75
7.	Auflösung der Fragen zur Kündigung	79
VI.	Kündigungsschutz	82
1.	Allgemeiner Kündigungsschutz	82
2.	Sonderregelungen für besonders geschützte Personen	88
a.	Schwerbehinderte Menschen	88
b.	Mutterschutz und Elternzeit	93
c.	Betriebsräte und andere Interessenvertreter	95
3.	Kündigungsschutzklage	98
4.	Auflösung der Fragen zum Kündigungsschutz	101
VII.	Endspurt: Rechte und Pflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	103
1.	Abwicklungsvertrag	103
2.	Freistellung und Resturlaub	104
3.	Arbeitspapiere und Zeugnis	107
4.	Auflösung der Zeugnisformulierungen	115
	Stichwortverzeichnis	117

Was spricht für dieses Buch?

Es gibt unzählige Bücher über arbeitsrechtliche Fragen. Viele davon sind für juristische Laien kaum verständlich. Denn wer kennt sich schon in Gesetzen und Rechtsprechung aus? Die Juristensprache ist oft ein Buch mit sieben Siegeln. Dabei ist es wichtig, seine Rechte und Möglichkeiten zu kennen. Denn die Entscheidungen des Arbeitgebers über Einstellung, Befristung, Lohn und Gehalt, Versetzung, Abmahnung und Kündigung sind wichtige Meilensteine im Leben eines jeden Beschäftigten. Insbesondere der Verlust des Arbeitsplatzes hat weitreichende Konsequenzen.

Ziel dieses Buches ist es, Arbeitsrecht für Nicht-Juristen verständlich zu machen. Die Themen werden verknüpft mit Beispielen aus der betrieblichen Praxis, so dass jede Leserin und jeder Leser sich die Situationen leicht vorstellen kann und Antworten findet auf die Fragen, die sie oder ihn beschäftigen.

Hierbei helfen Fritz und Franzi, zwei Betriebsratsmitglieder in einem mittelständischen Betrieb irgendwo in Deutschland. Sie sind frei erfunden, könnten aber so oder so ähnlich durchaus existieren.

Selbstverständlich müssen Sie das Buch nicht von Anfang bis Ende »durcharbeiten«. Suchen Sie sich einfach das Thema aus, das Sie gerade interessiert.

I. Das Einstellungsverfahren

1. Fragerecht des Arbeitgebers

Personalchefs sind neugierig. Sie möchten möglichst viel über uns wissen, und das am besten schon, bevor sie uns einstellen. Schließlich wollen sie nicht die »Katze im Sack« kaufen. Und so sollen wir bereits im Bewerbungsverfahren die Karten auf den Tisch legen. Sind wir chronisch krank, in der Gewerkschaft organisiert, schwanger oder schwerbehindert? Sind wirklich alle diese Fragen erlaubt und müssen von uns wahrheitsgemäß beantwortet werden?

Fritz und Franzi, zwei Betriebsratsmitglieder bei der mittelständischen Irgendwo GmbH, gehen der Sache auf den Grund. Hören wir doch einfach zu:

»Hallo Franzi, was liest du denn da?« »Hallo Fritz, wir haben doch die offene Stelle in der Produktion. Eine Bekannte von mir hat sich beworben und soll diesen Fragebogen ausfüllen. Sie ist ziemlich verunsichert und weiß nicht, ob sie das tatsächlich alles beantworten muss.« Fritz wirft einen Blick auf den Bogen: »Puh, einige der Fragen gehen gar nicht. Das müssen wir im Betriebsrat unbedingt besprechen und den Arbeitgeber auffordern, den Personalfragebogen zu überarbeiten. Denn die meisten Bewerber wissen genausowenig wie deine Bekannte, ob sie alle Fragen wahrheitsgemäß beantworten müssen.«



Hintergrundinformation:

In einem Personalfragebogen soll der Bewerber Fragen zu seiner Person beantworten. Dies dient meist der Vorauslese im Bewerbungsverfahren. Der Betriebsrat muss dem Personalfragebogen zustimmen. Er kann somit auch dafür sorgen, dass Fragen, die eigentlich zulässig sind, nicht gestellt werden dürfen. Unerheblich ist dabei, ob die Fragen in Schriftform vorliegen oder die Informationen standardisiert in einem Vorstellungsgespräch abgefragt werden.

Das Einstellungsverfahren



Testen Sie doch einmal, wie gut Ihre Einschätzung ist. Es geht um die Bewerbungssituation, ein Arbeitsvertrag ist noch nicht zustande gekommen. Welche der nachfolgenden Fragen halten Sie vor der Einstellung für zulässig, eingeschränkt zulässig oder für gar nicht zulässig? Die Auflösung folgt am Ende des Kapitels auf den Seiten 36 und 37.

1. Ansteckende Krankheiten
2. Anzahl der Kinder
3. Beruflicher Werdegang
4. Familienstand
5. Gewerkschaftszugehörigkeit
6. Hobbys
7. Lohn- oder Gehaltspfändung
8. Krankheiten
9. Parteizugehörigkeit
10. Qualifikationen
11. Religionszugehörigkeit
12. Schulabschluss
13. Schwangerschaft
14. Schwerbehinderung
15. Sexuelle Neigungen
16. Studium
17. Vermögensverhältnisse
18. Vorstrafen



Franzi wendet sich nochmals an den erfahrenen Betriebsratskollegen: »Wie soll sich meine Bekannte denn nun verhalten, Fritz?« »Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Fragen haben. Es muss ein Zusammenhang mit der in Aussicht genommenen Tätigkeit bestehen. Erlaubt ist nur, was relevant für den Arbeitsplatz ist, also etwa die Qualifikation oder auch Gründe, die der Ausübung der Aufgaben entgegenstehen. Kann ein Bewerber die vorgesehene Tätigkeit als Bäcker beispielsweise nicht ausüben, weil er eine Mehlstauballergie hat, muss er dies schon von sich aus sagen. Eine Schwerbehinderung muss dann offenbart werden, wenn sie den Bewerber daran hindert, den Job auszuüben. Nur zulässige Fragen muss deine Bekannte wahrheitsgemäß beantworten. In allen anderen Fällen darf sie lügen.«

Tipp:

Es ist nicht besonders geschickt, dem potentiellen Arbeitgeber mitzuteilen, dass er die Frage gar nicht stellen darf. Besser ist es, charmant »an der Wahrheit vorbei« zu antworten. Spielt man beispielsweise regelmäßig Fußball und hat die Befürchtung, wegen des Verletzungsrisikos den Arbeitsplatz nicht zu bekommen, kann man sich ein gefahrloses Hobby wie lesen »zu legen«.

Jeder muss selbst prüfen, wie weit er den Pfad der Wahrheit verlassen will. Ich höre in Seminaren immer wieder, dass man das Arbeitsverhältnis doch nicht mit einer Lüge beginnen sollte. Da ist sicherlich etwas Wahres dran. Die Alternative kann allerdings sein, das Arbeitsverhältnis gar nicht zu beginnen. Hand aufs Herz: Würden Sie in der Rolle des Personalverantwortlichen eine alleinerziehende Mutter von drei Kindern im Alter von drei, fünf und acht Jahren ohne zu zögern einstellen? Viele Arbeitgeber tun es leider nicht.

Franzi ist nicht ganz überzeugt: »Aber einiges kommt doch sowieso schnell raus. Meine Bekannte ist nicht verheiratet. Das sieht der Arbeitgeber doch anhand der Steuerklasse.« »Ja schon, aber doch erst nach der Einstellung.« »Schwerbehindert ist sie auch. Ist es nicht sogar geschickt, das anzugeben? Der Arbeitgeber muss doch eine bestimmte Anzahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigen.« »Das stimmt. Ob es klug ist, die Schwerbehinderung anzugeben, kommt auf den Arbeitgeber an. Manche haben Vorurteile. Außerdem sind ihnen die Rechte der schwerbehinderten Menschen ein Dorn im Auge wie der verbesserte Kündigungsschutz, die Möglichkeit, Mehrarbeit abzulehnen und die fünf zusätzlichen Urlaubstage. Manche Arbeitgeber zahlen lieber eine Ausgleichsabgabe und drücken sich so vor der Einstellung von schwerbehinderten Menschen. Nach Ansicht der Integrationsämter ist die Frage nach der Schwerbehinderung vor der Einstellung nicht zulässig. Im bestehenden Arbeitsverhältnis soll sie nach sechs Monaten erlaubt sein. So lange dauert es nämlich, bis der besondere Kündigungsschutz greift. Bei uns im Unternehmen hätte ich keine Bedenken, die Schwerbehinderung anzugeben, aber das muss deine Bekannte selbst entscheiden.«

Hintergrundinformation:

Die Rechte schwerbehinderter Menschen und der ihnen Gleichgestellten sind im 9. Sozialgesetzbuch (SGB IX) geregelt.

Noch eine Frage kommt Franzi merkwürdig vor: »Das letzte Gehalt soll meine Bekannte auch angeben.« »Damit versucht der Arbeitgeber, seine Verhandlungsposition zu verbessern – unzulässigerweise. Möglich ist es, einen

Das Einstellungsverfahren

Bewerber nach seinen Gehaltswünschen zu fragen. Das ist bei uns aber auch eher Theorie. Dadurch, dass die Irgendwo GmbH dem Arbeitgeberverband angehört, sind Lohn und Gehalt weitestgehend tariflich geregelt.»

Polizeiliches Führungszeugnis

Einige Unternehmen umgehen die Frage nach Vorstrafen, indem sie ein polizeiliches Führungszeugnis verlangen. Dies kann nur vom Bewerber oder der Bewerberin selbst beantragt werden. Grundsätzlich kann ein Unternehmen nicht verlangen, dass ein polizeiliches Führungszeugnis mit der Bewerbung eingereicht wird. Denn es dürfen nur Informationen abgefragt werden, die für die angedachte Tätigkeit von Bedeutung sind. Der Banker darf beispielsweise nach Vermögensdelikten gefragt werden. Im polizeilichen Führungszeugnis hingegen sind alle Verurteilungen enthalten. Allerdings gibt es Ausnahmen. Ein polizeiliches Führungszeugnis darf beispielsweise verlangt werden bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und im Bereich der Sicherheit und Bewachung.

Die Sonderregelungen für sicherheitsempfindliche Bereiche sind durch das Terrorismusbekämpfungsgesetz vom 9. Januar 2002 inzwischen grundsätzlich auf alle lebens- oder verteidigungswichtigen Einrichtungen ausgedehnt worden, zum Beispiel auf die Energieversorgung.

Einstellungsuntersuchung

Wie verhält es sich mit der Einstellungsuntersuchung? Sie ist grundsätzlich freiwillig. Der Bewerber muss also einwilligen. Tut er dies nicht, besteht allerdings die Gefahr, dass er die Stelle nicht bekommt. Denn die Untersuchung wird meist vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages – in der Regel durch Betriebsärzte – durchgeführt. In einigen Fällen ist die betriebsärztliche Untersuchung allerdings Pflicht. Dies gilt etwa bei Bewerbern unter 18 Jahren und bei Personen mit besonderer Verantwortung für andere wie Piloten oder Busfahrer. Der Arzt darf keine Fragen stellen, die der Arbeitgeber nicht stellen dürfte. Die Frage nach Erkrankungen in der Familie, dem Vorliegen einer Schwangerschaft oder gar ein Schwangerschaftstest sind tabu. Untersuchungen auf Drogen- oder Alkoholkonsum sind nicht erlaubt. Der Betriebsarzt unterliegt wie jeder andere Arzt der Schweigepflicht. Dies gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser hat lediglich das Recht zu erfahren, ob der Bewerber für den Arbeitsplatz geeignet ist.

Erkundigungen bei Dritten

Nicht ausgeschlossen ist, dass ein Unternehmen sich bei dem vorherigen Arbeitgeber erkundigt. Auch hier darf nur nach Dingen gefragt werden,

an deren Kenntnis ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse besteht. Eine Garantie, dass zwischen zwei Personalern auch tatsächlich nur solche Informationen ausgetauscht werden, gibt es jedoch nicht. Grundsätzlich gilt, dass sich der Arbeitgeber nur dann an Dritte wenden darf, wenn er ansonsten seine berechtigten Informationsbedürfnisse nicht stillen kann. Vielleicht sind die Angaben des Bewerbers so unkonkret, dass kein klares Bild über die Qualifikation entsteht oder es gibt Anhaltspunkte dafür, dass der Bewerber unrichtige Angaben gemacht hat.

Tipp:

Auch wenn aus sozialen Medien wie Facebook gewonnene Informationen über einen Bewerber oder eine Bewerberin keinen Einfluss nehmen dürfen auf die Einstellungsentscheidung, ist darauf im Zweifel kein Verlass. Deshalb sollte jeder möglichst nur Informationen über sich preisgeben, die zu einem späteren Zeitpunkt nicht nachteilig für ihn werden könnten.

2. Schutz vor Diskriminierung

Personen, die sich in gleicher Rechtslage befinden, dürfen nicht unterschiedlich behandelt werden. Dieser allgemeine Rechtsgrundsatz spiegelt sich in einigen Gesetzen wider. An erster Stelle sei hier **Artikel 3 des Grundgesetzes** (GG) genannt.

Dort heißt es im 2. Absatz: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

Artikel 3 Absatz 3 GG besagt: »Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.«

§ 75 des **Betriebsverfassungsgesetzes** (BetrVG) enthält Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen. Absatz 1 lautet: »Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltan-