



6. aktualisierte Auflage 2008



Ratgeber Arbeitsvertrag

**Was darf, was soll und was muss in
Arbeitsverträgen stehen?**


Vorwort

Einen Arbeitsvertrag unterschreibt man nicht allzu oft im Leben. Erfahrungswissen zu sammeln ist da schwer. Vor ihrem ersten Arbeitsvertrag sitzt die frisch gebackene Kauffrau genauso ratlos wie der erfolgreiche Diplom-Ingenieur vor seinem AT-Vertrag.

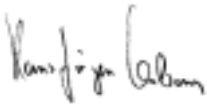
Diese Broschüre soll zunächst einmal helfen zu verstehen, was einem da vom Arbeitgeber als Arbeitsvertrag vorgelegt wird. Sie soll klarmachen, welche Konsequenzen die einzelnen Klauseln haben, wenn es mal zum Konflikt kommt. Und natürlich soll diese Broschüre auch helfen zu verhandeln.

Sicher: Der Verhandlungsspielraum ist gering. Die meisten Arbeitgeber verwenden standardisierte Vertragstexte, von denen sie sich nur ungern abbringen lassen. Und wer weder zu den gefragten Informatikspezialisten gehört noch aus einem anderen Grund vom Arbeitgeber umworben wird, der hat zur Zeit keine starke Verhandlungsposition und wird eigene materielle Forderungen nur schwer durchsetzen können.

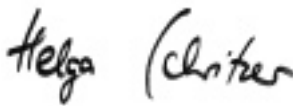
Trotzdem ist es wichtig, diese Verträge genau anzuschauen. Erfahrungsgemäß ist längst nicht alles, was Arbeitgeber zur Unterschrift vorlegen, rechtlich zulässig. Und wer einen Arbeitsvertrag oder auch nur eine Vertragsänderung ohne zu überlegen unterschreibt, strahlt nicht eben Souveränität und Selbstbewusstsein aus. Seriöse Arbeitgeber lassen ihren Bewerberinnen und Bewerbern Zeit, solch wichtige Dokumente genau zu prüfen.

Diese Broschüre kann dabei nur eine erste Hilfe leisten. Bei Unklarheiten empfiehlt sich immer eine Beratung mit einem Experten oder einer Expertin der IG Metall, die für IG Metall-Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten ist. Kontaktadressen finden Sie auf  Seite 96.

Über das, was im Betrieb üblich oder bereits in Betriebsvereinbarungen geregelt ist, gibt der Betriebsrat Auskunft.



Hans-Jürgen Urban



Helga Schwitzer

Frankfurt, im September 2008

IG Metall-Vorstand

Inhalt

1. Verschiedene Anlässe – verschiedene Verträge	7
1.1. Neueinstellung	8
1.2. Vertragsänderung	9
1.3. Betriebsübergang	10
1.4. Außertarifliche Verträge	11
2. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und Gesetz	13
2.1. Was regeln die Gesetze?	14
2.2. Wann gelten Tarifverträge?	15
2.2.1. Tarifverträge für Gewerkschaftsmitglieder	15
2.2.2. Tarifverträge für alle Beschäftigten	16
2.2.3. Tarifverträge als Bestandteil des Einzelvertrages	16
2.2.4. Einbeziehung des Tarifvertrages in den Arbeitsvertrag	17
2.2.5. AT-Angestellte und Tarifverträge	18
2.3. Was regeln Betriebsvereinbarungen?	20
3. Form und Inhalt des Arbeitsvertrages	21
3.1. Schriftlicher Arbeitsvertrag	22
3.2. Die Vertragsbestimmungen im Einzelnen	23
Arbeitsort, Beruf und Aufgabengebiet	24
Probezeit	25
Befristung	26
Kündigungsfristen	28
Arbeitszeit	30
Vergütung von Mehrarbeit	32
Arbeit zu ungünstigen Zeiten	33
Teilzeitarbeit	34
Vergütung	36
Übertarifliche Zulagen, Gratifikationen	37
Leistungsabhängige Gehaltsbestandteile	38
Provisionen	39
Post-Doc- und Traineeverträge	40
Praktikum	42
Versetzung	43
Versetzung mit Wohnortwechsel	44
Reisekosten und Spesen	45
Reisezeiten	46
Urlaub, Urlaubsgeld	47
Krankheit	48
Betriebliche Altersversorgung	49
Versicherungen und Arbeitnehmerhaftung	51
Hilfen zur Arbeitsaufnahme	52
Weitere betriebliche Wohltaten	53
Nebentätigkeiten	54

Personalfragebogen	55
Erfindungen und Verbesserungsvorschläge	58
Wettbewerbsverbot	59
Geheimhaltungs- und Schweigepflicht	60
Vertragsstrafe	61
Verfalls- und Verjährungsfristen	63
4. Rechte außerhalb des Arbeitsvertrages	65
5. Ende des Arbeitsverhältnisses	67
5.1. Aufhebungsvertrag	68
5.2. Ordentliche fristgemäße Kündigung	69
5.3. Fristlose Kündigung	70
5.4. Zeugnis	70
5.5. Weiterwirkende Verpflichtungen	71
5.6. Rückzahlung der Kosten von Bildungsmaßnahmen	71
6. Arbeitsvertrag und Betriebsrat	73
6.1. Mitbestimmung bei der Einstellung	74
6.2. Mitbestimmung im Arbeitsalltag	75
7. Anhang	77
7.1. Wichtige Gesetzestexte	78
7.1.1. Befristung eines Arbeitsvertrages	78
7.1.2. Stillschweigende Verlängerung	79
7.1.3. Nachweisgesetz	80
7.1.4. Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates	82
7.1.5. Betriebsvereinbarungen	83
7.1.6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	84
7.1.7. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	85
7.1.8. Versetzung	87
7.1.9. Tarifgebundenheit	87
7.1.10. Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages	87
7.1.11. Betriebsübergang	88
7.1.12. Änderungskündigung	89
7.2. Juristische Fundstellen	90
7.3. Stichwortverzeichnis	92
7.4. Kontakt	96

Anmerkung: Die Hochzahlen im Fließtext stellen Verweise auf die Endnoten von Seite 90 ff. dar



**Verschiedene Anlässe –
Verschiedene Verträge**

1. Verschiedene Anlässe – verschiedene Verträge

Die Spitzenprogrammiererin, die aus einem sicheren Job in einem anderen Unternehmen abgeworben werden soll, dürfte wenig Schwierigkeiten haben: Was auch immer sie verlangt – ihr neuer Arbeitgeber wird ihren Wünschen vermutlich nachkommen.

Der 50jährige Sachbearbeiter, der nach einem Betriebsübergang mit einer Änderungskündigung zur Gehaltssenkung konfrontiert ist, hat weniger Handlungsspielraum. Vielleicht muss er froh sein, wenn er seinen Job überhaupt behalten kann. Allgemein gültige Ratschläge zum Inhalt von Arbeitsverträgen kann es nicht geben. Was durchsetzbar ist (und ob der Arbeitgeber sich überhaupt auf Verhandlungen einlässt), hängt vor allem von der eigenen Verhandlungsposition ab. Und die wiederum hat viel mit dem Anlass des Arbeitsvertrages zu tun.

1. 1. Neueinstellung

Wer in einem Unternehmen neu eingestellt werden soll, regelt seine Arbeitsbedingungen normalerweise in zwei Stufen:

Die wesentlichen Daten des Arbeitsvertrages – vor allem das Gehalt, die Arbeitsaufgabe und eine eventuelle Befristung – werden im Einstellungsgespräch festgelegt. Wurde das Gehalt oder die tarifliche Vergütungsgruppe nicht schon im Vorgespräch genannt, so sollte man sich vorher sehr genau überlegen, welche Forderung man stellen und welches Ergebnis man mindestens erreichen will.

Das ist aus zwei Gründen wichtig: Wer mit der Haltung „Mal seh’n, was sie anbieten“ in so ein Gespräch hineingeht, kommt in aller Regel mit einem zu niedrigen Gehalt wieder heraus. Zum anderen wollen Unternehmen in Bewerbungsgesprächen zumindest bei höherqualifizierten Angestellten auch etwas über die Persönlichkeit erfahren: Kann die Bewerberin zielgerichtet verhandeln? Weiss sie, was sie will? Stellt der Bewerber größenwahnsinnige Forderungen? Hat er ein gesundes Selbstwertgefühl? Oder traut er sich nichts zu? Zu diesem Bild trägt auch das Gehaltsgespräch bei.

Wie das Gehaltsniveau im jeweiligen Betrieb aussieht, können Mitglieder bei der örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall erfragen. In der Regel sollte man eine Forderung leicht über dem Tarifgehalt stellen, in Boombranchen mit Personalmangel deutlich darüber, und sich vorher eine einleuchtende Begründung überlegen, weshalb das Gehalt höher sein soll. Gehaltsangebote unter Tarif sollte man ablehnen; für IG-Metall-Mitglieder in tarifgebundenen Unternehmen sind Gehälter unter Tarif sogar rechtswidrig. Falls Sonderleistungen wie Umzugsbeihilfen, Werkswohnung und Dienstwagen in Frage kommen, werden sie ebenfalls in diesem Gespräch geklärt.

Alle weiteren Details des Arbeitsvertrages werden meist erst nach

dem Einstellungsgespräch festgelegt. In der Regel bekommt man dann vom Arbeitgeber einen Vertragsentwurf, den man in Ruhe zu Hause studieren, mit Hilfe dieser Broschüre überprüfen und gegebenenfalls mit der IG Metall beraten kann. Auch eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat kann zu diesem Zeitpunkt hilfreich sein, um zu erfahren, was im Betrieb üblich ist, was in Betriebsvereinbarungen abschließend geregelt ist und wo Verhandlungsspielraum besteht. Zudem kann es nicht schaden, sich persönlich beim Betriebsrat bekannt zu machen, der ja später der Einstellung zustimmen muss. Diese Arbeit sollte niemand gering schätzen. Immerhin geht es hier um einen Vertrag, der meist auf Jahre hinaus den Rahmen für einen bestimmenden Teil des eigenen Lebens festlegt.

1. 2. Vertragsänderung

Arbeitsverträge sind Verträge zwischen zwei zumindest juristisch gleichberechtigten Partnern. Sie können folglich nicht einseitig geändert werden.

Will der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag nachträglich ändern, so muss er Einvernehmen mit dem Angestellten herstellen. Und zwar wirkliches Einvernehmen: Auf die Aufforderung „Wir müssen Ihren Vertrag ändern – unterschreiben Sie mal hier“ braucht niemand zu reagieren.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind da in einer recht starken Verhandlungsposition. Denn wenn sie nicht zustimmen, bleibt dem Arbeitgeber nur der Weg einer **Änderungskündigung** gemäß § 2 KSchG (👉 Seite 89). Das ist eine normale Vertragskündigung, die jedoch mit dem Angebot verbunden ist, das Arbeitsverhältnis auf einer anderen Vertragsgrundlage fortzusetzen, z. B. mit einer schlechteren Bezahlung oder auf einem anderen Arbeitsplatz.

Eine übliche Änderungskündigung hat etwa folgenden Wortlaut: „Hiermit kündige ich Ihren Arbeitsvertrag fristgemäß zum ... Gleichzeitig biete ich Ihnen einen neuen Arbeitsvertrag an, den Sie uns bitte umgehend unterschrieben zurücksenden wollen.“

Da aber für Änderungskündigungen die gleichen Bedingungen und Fristen wie für normale Kündigungen gelten (👉 Seite 28) und sie folglich auch wie normale Kündigungen vor dem Arbeitsgericht angefochten werden können, sollte niemand diese Aufforderung einfach befolgen. Als Erstes sollte man sich mit dem Betriebsrat beraten, der auch zu Änderungskündigungen gehört werden muss und ihnen widersprechen kann. Zu diskutieren sind da nicht nur juristische Fragen. Betroffene, die das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Klage belasten wollen, können sich mit Hilfe des Betriebsrates auch um – andere – einvernehmliche Lösungen bemühen.

Grundsätzlich sieht das Gesetz drei Reaktionsmöglichkeiten vor:

1. Kommt eine Beschäftigte der Aufforderung, den neuen Vertrag binnen drei Wochen zu unterschreiben, nach, so wird das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist zu den neuen Bedingungen fortgesetzt.
2. Unterschreibt sie nicht, so wird das Arbeitsverhältnis zum genannten Kündigungstermin komplett aufgelöst.
3. Will sie sich gegen die Änderungskündigung wehren, muss sie dem Arbeitgeber binnen drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich eine sogenannte **Vorbehaltserklärung** abgeben. Die sollte folgenden Wortlaut haben:

„Hiermit nehme ich die von Ihnen mit Kündigung vom (Datum), zugegangen am (Datum), angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt gemäß § 2 KSchG bis zur arbeitsgerichtlichen Klärung der Frage, ob diese Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist, an. (Datum, Unterschrift)“

Die Klage beim Arbeitsgericht muss (mit kostenlosem Rechtsschutz der IG Metall) ebenfalls binnen dieser drei Wochen eingereicht werden. Gewinnt man diesen Prozess, in dem das Arbeitsgericht unter anderem prüft, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist (👉 Seite 69), so gilt der alte Arbeitsvertrag weiter. Geht er verloren, so besteht das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Arbeitsbedingungen fort.

1.3. Betriebsübergang

Auch bei Betriebsübergängen werden die betroffenen Beschäftigten häufig mit neuen Arbeitsverträgen konfrontiert, die in aller Regel schlechtere Bedingungen vorsehen.

Dagegen gibt es einen gewissen Schutz. § 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB, 👉 Seite 88) bestimmt, dass der neue Arbeitgeber

- bestehende Tarifverträge,
- bestehende Betriebsvereinbarungen und
- bestehende Arbeitsverträge

zunächst unverändert übernehmen muss. Jegliche Kündigung von Arbeitsverträgen wegen eines Betriebsübergangs ist ausdrücklich untersagt.


Die bisher kollektiv geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen werden durch den Betriebsübergang zu Bestandteilen des Arbeitsvertrages, dessen Inhalte zeitlich *unbegrenzt* weiter gelten und nicht wie vielfach angenommen für ein Jahr zeitlich befristet.

Nach dem Betriebsübergang gilt eine einjährige Sperrfrist, während derer das Gesetz die Verschlechterung dieser kollektiv geregelten Arbeitsbedingungen ausschließt. Damit dürfen sie erst nach Ablauf

der einjährigen Sperrfrist durch andere Abmachungen zum Nachteil der Betroffenen ersetzt werden – und zwar ebenfalls nur einvernehmlich oder per Änderungskündigung, die der Überprüfung durch das Arbeitsgericht unterliegt. Andere schon bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kommen ausnahmsweise dann vorher zur Anwendung, wenn Tarifbindung beider Seiten vorliegt bzw. wenn für den verkauften Betrieb/Betriebsteil eine Betriebs-/Gesamtbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand existiert. Nach Betriebsübergang geschlossene neue Tarifverträge finden nur Anwendung, wenn entweder der Erwerber in dem einschlägigen Arbeitgeberverband Mitglied ist/wird oder wenn der Arbeitsvertrag eine Verweisung auf die jeweils geltenden Tarifverträge enthält und das alte Unternehmen nie tarifgebunden war oder wenn ein besonderer Firmentarifvertrag abgeschlossen wird.

1.4. Außertarifliche Verträge

Zum Glück gibt es im wirklichen Leben auch Fälle, wo ein alter Arbeitsvertrag durch einen besseren neuen ersetzt wird. Zum Beispiel dann, wenn ein Angestellter eine Aufgabe erhält, die eine so hohe Qualifikation erfordert, dass sie nicht mehr vom Tarifvertrag abgedeckt wird. Es kommt eben nicht allein auf die Höhe der Jahresvergütung an, sondern entscheidend auf die Bewertung der Tätigkeit. Als außertariflicher Angestellter erhält er dann einen AT-Vertrag, der im Geltungsbereich von Tarifverträgen zwar nicht in jeder einzelnen Bestimmung, aber doch in der Gesamtbewertung besser sein muss als ein Vertrag in der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe.

(Zur Abgrenzung im Einzelnen  Seite 18)

Unter diesem Aspekt sollte man solche Vertragsangebote sehr genau prüfen. Denn leider sagt die Erfahrung, dass Arbeitgeber die Qualitätsbezeichnung „AT“ nicht selten missbrauchen, um Angestellte zu unbegrenzter Mehrarbeit zu verpflichten, ohne ihnen aber entsprechende Aufgaben zuzuweisen und ein entsprechendes Gehalt zu zahlen.

Wie man sich bei so einem „untertariflichen AT-Angebot“ verhält, ist eine Gewissensfrage: Wiegt der damit verbundene Statusgewinn die Nachteile gegenüber der tariflichen Beschäftigung wirklich auf? Wenn nicht: Welche Karrierenachteile könnte es haben, wenn man ein solches Angebot ausschlägt?

Ohne ein offenes Gespräch mit dem Arbeitgeber sollte man das nicht entscheiden. Schätzt er mich wirklich als so überaus wertvollen Mitarbeiter ein, dann wird er bereit sein, das Angebot auf tatsächlich außertarifliches Niveau nachzubessern. Ist er dazu nicht bereit, darf man daraus ruhig Rückschlüsse auf seine tatsächliche Wertschätzung ziehen.



Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und Gesetz

2. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und Gesetz

Im Grundsatz herrscht in Deutschland Vertragsfreiheit. Es kann also jeder Verträge abschließen, wie er will. Gerade im Arbeitsrecht aber machen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bei Vertragsabschlüssen bedeutsame Vorgaben. Und das ist gut so. Denn diese Vorgaben sichern Mindeststandards: Sie verhindern, dass Arbeitgeber bei schlechter Arbeitsmarktlage beliebig schlechte Arbeitsbedingungen durchsetzen können. Vertragsklauseln, die z. B. hinter den gesetzlichen Mindeststandards zurückbleiben, sind nichtig – auch wenn beide Seiten sie unterschrieben haben.

Für die verschiedenen Regelungsebenen gilt: Die jeweils höhere Ebene setzt die Mindeststandards für die nächsttiefere. Die Reihenfolge heißt: Grundgesetz – Gesetz – Tarifvertrag – Betriebsvereinbarung – individueller Vertrag.

*Wo ein und derselbe Sachverhalt auf verschiedenen Ebenen geregelt bzw. regelbar ist, gilt das **Günstigkeitsprinzip**: Maßgeblich ist immer die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung. Zum Beispiel beim Urlaub: Hier gilt das Bundesurlaubsgesetz, sofern der Tarifvertrag nicht eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält. Enthält der Arbeitsvertrag eine noch günstigere Klausel, so verdrängt diese wiederum den Tarifvertrag.*

*Das Günstigkeitsprinzip gilt nur dann nicht, wenn die höherwertige Regelung eine **Öffnungsklausel** nach unten enthält. § 622 BGB, der die gesetzlichen Kündigungsfristen bestimmt, enthält zum Beispiel die Bestimmung, dass kürzere Kündigungsfristen durch Tarifvertrag vereinbart werden können. In diesem Fall gälte also der Tarifvertrag, auch wenn er ungünstigere Regelungen enthielte als das Gesetz.*

2.1. Was regeln die Gesetze?

Gesetze definieren Grundregeln für nahezu alle Fragen, die in Arbeitsverhältnissen eine Rolle spielen. Zwei Gruppen sind hier zu unterscheiden. Zum einen definieren Gesetze wie

- Altersteilzeitgesetz,
- Arbeitszeitgesetz,
- Bürgerliches Gesetzbuch (Entlohnung, Kündigungsfristen, Schuldrechtsreform),
- Bundesurlaubsgesetz,
- Entgeltfortzahlungsgesetz

Mindeststandards für Fragen, die typischerweise in Arbeits- und Tarifverträgen geregelt werden. Zum Teil sind diese Gesetze durch die Tarifwirklichkeit überholt (wie das Bundesurlaubsgesetz), zum Teil haben sie die Entwicklung entsprechender Tarifverträge überhaupt erst in Gang gesetzt.

Nicht weniger wichtig sind Gesetze wie

- Betriebsverfassungsgesetz,
- Bildungsurlaubsgesetze der Länder,
- Bundesdatenschutzgesetz,
- Bundeselternzeit- und -elterngeldgesetz,
- Kündigungsschutzgesetz,
- Mutterschutzgesetz,
- Nachweisgesetz,
- Sozialgesetzbuch IX (vormals Schwerbehindertengesetz),
- Sozialgesetzbuch (Sozialversicherung),

deren Themen in keinem Tarifvertrag und keinem individuellen Arbeitsvertrag auftauchen, die aber dennoch erhebliche Ansprüche gegen den Arbeitgeber begründen.

All diese Gesetze gelten für jedes Arbeitsverhältnis, solange der Tarif- oder Arbeitsvertrag nicht günstiger ist (Ausnahme 🔄 Seite 14). Ein individueller Verzicht auf die Rechte aus diesen Gesetzen ist häufig nicht möglich: Wer die Klausel „Anspruch auf Urlaub besteht nicht“ unterschreibt, kann seinen bezahlten Urlaub trotzdem einklagen, auf den er nach dem Bundesurlaubsgesetz selbst in einem auf einen Monat befristeten Arbeitsverhältnis Anspruch hat.

2.2. Wann gelten Tarifverträge?

Tarifverträge regeln traditionell alle Fragen, die mit der Entlohnung (Eingruppierung, Gehalt, Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlung), der Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit, Urlaub) und der Kündigung (Probezeit, Kündigungsfristen) zusammenhängen. Außerdem befassen sie sich zunehmend mit der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen (Altersteilzeit, Beschäftigungssicherungstarifverträge).

2.2.1. Tarifverträge für Gewerkschaftsmitglieder

Tarifverträge werden von Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern und Gewerkschaften für ihre Mitglieder abgeschlossen. Sie gelten also zunächst nur

- **zwischen Mitgliedern der Tarifvertragsparteien**, d. h. in all den Fällen, wo der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Mitglied der jeweiligen Gewerkschaft ist.

Abweichungen vom Tarifvertrag sind in diesem Fall *nur zugunsten des Arbeitnehmers erlaubt*. Ein Verzicht auf Tarifrechte sowie einzelvertragliche Bestimmungen, die schlechter sind als die Tarifnormen, sind gemäß § 4 Abs. 3 und 4 TVG (🔄 Seite 88) nichtig – auch wenn solche Abweichungen zunehmend betriebliche Praxis sind und manchmal sogar von Betriebsräten gebilligt werden.

Allerdings enthalten viele Tarifverträge eine Bestimmung, nach der sie nur bis zu einer bestimmten Gehaltsstufe und bis zu einem bestimmten Anforderungsniveau gelten. Wer darüber liegt, gilt als übertariflicher (ÜT) bzw. **außertariflicher (AT) Angestellter** und kann seine Arbeitsbedingungen frei vereinbaren (👉 Seite 18).

Wird ein **Tarifvertrag gekündigt**, so gilt er arbeitsvertraglich auch nach Ablauf der Kündigungsfrist solange weiter, bis ein neuer Tarifvertrag oder eine abweichende einzelvertragliche Vereinbarung abgeschlossen ist – und zwar unbefristet (§ 4 Abs. 5 TVG).

Tritt der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus, so gelten die Tarifverträge zunächst bis zum Ende ihrer Laufzeit zwingend weiter (§ 3 Abs. 3 TVG). Erst danach dürfen sie durch neue – in diesem Fall auch einzelvertragliche – Vereinbarungen ersetzt werden. Kommen solche Vereinbarungen nicht zustande, so gelten die alten Verträge auch über das Ende ihrer Laufzeit hinaus **per Nachwirkung** weiter – wenn es sein muss, ebenfalls über viele Jahre.

Die im Betrieb gültigen Tarifverträge sind beim Betriebsrat einzusehen; auch der Arbeitgeber hat sie „an geeigneter Stelle im Betrieb“ auszulegen (§ 8 TVG).

2.2.2. Tarifverträge für alle Beschäftigten

In der Praxis kommen sehr viel mehr Beschäftigte in den Genuss der von der IG Metall ausgehandelten Tarifverträge. Tarifverträge, die vom Tarifausschuss beim jeweiligen Arbeitsministerium für **allgemeinverbindlich erklärt** werden, gelten sogar für alle Beschäftigten einer Branche in der jeweiligen Region oder bundesweit. Im Organisationsbereich der IG Metall sind das allerdings nur wenige, zum Beispiel der bundesweite Mindestlohn-Tarifvertrag für das Elektrohandwerk sowie einzelne regionale Handwerkstarifverträge.

2.2.3. Tarifverträge als Bestandteil des Einzelvertrages

In der Praxis werden die Tarifverträge auf einen noch größeren Kreis angewandt. Die meisten tarifgebundenen Arbeitgeber fragen gar nicht nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft, sondern wenden die Tarifverträge auf alle Beschäftigten an. Bei Haustarifverträgen ist das fast die Regel.

Für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder kann daraus in drei Fällen sogar ein arbeitsvertraglicher *Anspruch* auf Leistungen aus einem Tarifvertrag entstehen, nämlich wenn

- die Geltung des Tarifvertrages ausdrücklich **per Einzelvertrag vereinbart** wird (👉 Seite 17),
- der Arbeitgeber eine **Gesamtzusage** gibt, z. B. durch Aushang am Schwarzen Brett, oder
- tarifliche Leistungen stillschweigend, ohne Vorbehalt und gleichmäßig über mindestens drei Jahre gewährt wurden.¹

Auf letztgenannte Art entsteht eine **betriebliche Übung**, die allerdings nur dem einzelnen Beschäftigten einen Anspruch auf *diese* tariflichen Leistungen gibt. Wer neu eingestellt wird, hat diesen Anspruch auch – es sei denn, er wäre im Vertrag *ausdrücklich* ausgeschlossen.

Die Bezugnahme auf Tarifverträge ist allerdings in allen drei Fällen weniger wert, als wenn eine echte Tarifbindung vorliegt. Während nämlich zwischen Mitgliedern der Tarifvertragsparteien der Tarifvertrag *über* dem Einzelvertrag steht, wird er hier lediglich *Bestandteil* des Arbeitsvertrages; seine Anwendung ist damit – anders als bei tarifgebundenen Arbeitsverträgen – **jederzeit veränderbar** durch eine „einvernehmliche“ Regelung (Vertragsänderung) oder eine Änderungskündigung unter den üblichen Bedingungen (👉 Seite 9), also u. a. wenn sie nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial gerechtfertigt ist. Und: Es gibt hier keine Nachwirkung. Tarifliche Änderungen/Erhöhungen nach Ende der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband wirken sich nur dann auf den Arbeitsvertrag aus, wenn dieser nach dem 01.01.2002 abgeschlossen wurde.²

In Unternehmen, die keinem Arbeitgeberverband angehören und in denen daher kein Tarifvertrag gilt, ist die bessere Lösung also immer, gemeinsam mit der Gewerkschaft Druck für einen Haustarifvertrag zu machen. Manche Haustarifverträge sind sogar schon mit Streiks durchgesetzt worden.

2.2.4. Einbeziehung des Tarifvertrages in den Arbeitsvertrag

Sieht man einmal vom außertariflichen Bereich ab, so dürften die meisten „tariffreien“ Arbeitsverträge schlechter sein als die entsprechenden Tarifverträge. Zudem sind die Tarifverträge von der IG Metall mitformuliert und geprüft, wogegen Arbeitsverträge in der Regel einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden – mit all den Fußangeln, die man auf den ersten Blick gar nicht erkennt.

Es spricht also alles für ein Arbeitsverhältnis mit Tarifbindung – zumal ein Tarifvertrag ja niemanden daran hindert, in Einzelpunkten bessere Vereinbarungen zu treffen. Dazu muss man auf jeden Fall erstmal Mitglied der IG Metall sein. Dann gilt der jeweilige Tarifvertrag automatisch, sofern das Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband ist.

Ist der Arbeitgeber **nicht tarifgebunden**, bleibt als schlechtere Lösung, die Geltung des Tarifvertrages im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Dabei kommt es auf die Formulierung an:

- Eine **Gesamtverweisung** macht den Tarifvertrag gültig für alle Fragen, die im Arbeitsvertrag nicht geregelt sind. Dazu braucht im Vertrag z. B. nur zu stehen: „Im Übrigen gelten die Tarifverträge der Metallindustrie Hessen in der jeweils gültigen Fassung.“

- Durch eine **partielle Einbeziehung** des Tarifvertrages kann man auch die Geltung nur einzelner Tarifbestimmungen vereinbaren, z. B.: „Es gelten die Urlaubsbestimmungen des Tarifvertrages der Textilindustrie Südbayern in der jeweils gültigen Fassung.“ Beides ist übrigens auch bei AT-Verträgen möglich.

Wichtig ist der Nachsatz „in der jeweils gültigen Fassung“. Erst eine solche **dynamische Einbeziehung** sichert nämlich, dass auch spätere Änderungen des Tarifvertrages, z. B. Gehaltserhöhungen, automatisch Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

Bei Verträgen, in denen Tarifverträge mit dem Datum bezeichnet wurden, sind Arbeitsgerichte von einer **statischen Verweisung** ausgegangen. In diesem Fall würde der Tarifvertrag zeitlich unbegrenzt in der Fassung gelten, die er bei Unterschrift unter den Arbeitsvertrag hatte.

Eine unspezifische Verweisung („Es gelten die einschlägigen tariflichen Bestimmungen“) kann nur wirksam werden, wenn sich der Betrieb eindeutig einem Tarifbereich zuordnen lässt.

Achtung: Nach der Rechtsprechung haben solche Bezugnahme-klauseln – egal ob dynamisch oder nicht – die ein tarifgebundener Arbeitgeber verwendet, keine Wirkung für künftige Tarifverträge, wenn die Tarifbindung wegfällt; es sei denn, sie finden sich in Arbeitsverträgen, die nach dem 01.01.2002 geschlossen wurden.

2.2.5. AT-Angestellte und Tarifverträge

Sind die oben genannten Bedingungen erfüllt, so gelten die Tarifverträge auch für hochqualifizierte Angestellte und Vorgesetzte – mit zwei Ausnahmen:

Leitende Angestellte sind – im Rahmen der sehr engen Definition von § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – von der Geltung der Tarifverträge und der betrieblichen Mitbestimmung ausgenommen.

Auch **außertarifliche Angestellte** können ihre Arbeitsverträge frei aushandeln. Zu diesem Kreis gehört aber nur, wer sich tatsächlich außerhalb des Tarifbereichs bewegt, d. h. – wer

- mit einer **Aufgabe** betraut ist, die höhere Anforderungen stellt, als sie für die höchste tarifliche Vergütungsgruppe definiert sind, und
- ein **Gehalt** deutlich oberhalb der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe erhält.

Wo genau der außertarifliche Bereich anfängt, definieren die einzelnen Tarifverträge unterschiedlich. Manche – wie der Tarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden – lassen außertarifliche Verträge gar nicht zu; andere enthalten ein präzises **Mindestabstandsgebot**.

So heißt es im Manteltarifvertrag der bayerischen Metallindustrie: „Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten sonstige Angestellte, deren Gehalt auf außertariflicher Grundlage über den Rahmen des höchsten Tarifsatzes der Gruppe VII um 25 v. H. hinausgehend geregelt wird.“

In konkreten Zahlen ausgedrückt, betrug das Monatsgehalt in der Entgeltgruppe 12 Endstufe am 1.6.2008 in Bayern € 4362,-. Als AT-Angestellter kann hier also nur gelten, wer ein Gehalt von mindestens € 5693,- br. bekommt – und zwar bezogen auf eine 35 Stunden Woche. Bei einer 40 Stunden Woche, die im AT-Bereich mancher Unternehmen schon fast als Arbeitsverweigerung gewertet wird, müssten es bereits € 6507,- brutto sein.

Ist das Gehalt deutlich geringer, kann man es unter Umständen einklagen. Denn wo ein Tarifvertrag anwendbar ist und ein Mindestabstandsgebot enthält, da hat nach Auffassung der Arbeitsgerichte jeder AT, der eine außertarifliche Tätigkeit ausübt, Anspruch auf entsprechende Bezahlung.³ Sonst hätte ihm der Arbeitgeber eben keinen AT-Vertrag geben dürfen.

Leider halten sich daran längst nicht alle Firmen. Nicht selten findet man in Arbeitsverträgen Formulierungen wie: „Herr Soundso wird in den Kreis der außertariflichen Angestellten aufgenommen. Hiermit wird seine besondere Verbundenheit mit dem Unternehmen gewürdigt. Er hat seine ganze Arbeitskraft in den Dienst des Unternehmens zu stellen.“ Das mag für das eigene Selbstbewusstsein ausreichen. Für einen auch im arbeitsrechtlichen Sinne außertariflichen Status aber reicht es erst aus, wenn der „besonderen Verbundenheit“ auch eine besondere Bezahlung gegenübersteht. Und da sind manche ATs in Wirklichkeit leider „UTs“: Einige liegen mit ihrem Gehalt, auf Arbeitsstunden umgerechnet, sogar unter dem Gehalt von Tarifangestellten. (In einem solchen Fall sollte man sich übrigens getrost an den Betriebsrat wenden: Er ist auch für die Außertariflichen da!)

Ein ganz anderer Fall sind „AT-Verträge“ dort, wo gar kein Tarifvertrag gilt. Denn der Begriff „außertariflich“ macht ja nur Sinn, wo es einen Tarifvertrag als Bezugspunkt gibt. Wo es ihn nicht gibt, da hat die Bezeichnung „AT-Vertrag“ vielleicht psychologische, aber keinerlei Rechtsfolgen.

2.3. Was regeln Betriebsvereinbarungen?

Betriebsvereinbarungen können für alle Fragen abgeschlossen werden, die nicht – und auch üblicherweise nicht – in Tarifverträgen geregelt sind. Die Festlegungen von Löhnen und Gehältern in Betriebsvereinbarungen ist also selbst dort nicht möglich, wo gar kein Tarifvertrag gilt. Typische Themen für Betriebsvereinbarungen sind dagegen

- Betriebsurlaub,
- betriebliche Altersversorgung,
- Personalinformationssysteme, Bildschirmarbeit,
- Kurzarbeit, Überstunden,
- Arbeitsordnung (Sonderurlaubstage, Krankheitsregelungen),
- Lage der täglichen Arbeitszeit, Gleitzeit, Regeln für Arbeitszeitkonten,
- Frauenförderpläne,
- Gesundheitsprojekte,
- zusätzliche Kranken-, Unfall-, Renten- und Rechtsschutzversicherung,
- Entlohnungsgrundsätze und Gehaltsgestaltung,
- Essenzuschuss, Kantinenregelung, Werkseinkauf.

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgehandelt, also auch für die AT-Angestellten. Sie gelten verbindlich und automatisch für alle, auch wenn sie im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich erwähnt werden.

Betriebsräte legen in diesen Fragen meist großen Wert auf die Gleichbehandlung aller Beschäftigten. Dennoch lassen sich hier und da durchaus Verbesserungen aushandeln. Unabhängig davon sollte man, wo möglich, wichtige Inhalte von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Dann gelten sie nämlich auch weiter, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung kündigt.

Einsehen kann man die Betriebsvereinbarungen beim Betriebsrat oder an einer „geeigneten Stelle im Betrieb“, wo der Arbeitgeber sie nach § 77 Abs. 2 BetrVG auszulegen hat. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages kann man den Arbeitgeber um Aushändigung der einschlägigen Vereinbarungen bitten.



Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

3. Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

Gilt für ein Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag, so kann sich der Arbeitsvertrag auf wenige Punkte beschränken.

Beinhalten sollte er auf jeden Fall


- *Namen und Anschrift der Vertragsparteien,*
 - *Beginn des Arbeitsverhältnisses,*
 - *Tätigkeitsbeschreibung und Arbeitsort des Angestellten,*
 - *Verweis auf den Tarifvertrag,*
 - *Dauer der Probezeit (bzw. Verzicht auf eine Probezeit),*
 - *tarifliche Gehaltsgruppe.*
- Je nach konkreter Vereinbarung und Sachverhalt können noch folgende Angaben hinzukommen:*
- *übertarifliche Zahlungen,*
 - *Sondervereinbarungen,*
 - *Verweis auf geltende Betriebsvereinbarungen,*
 - *bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer der Befristung; bei mehr als zwei Jahren: Grund der Befristung,*
 - *bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen: Dauer und Lage der Arbeitszeit; Gehalt als Anteil vom Tarifgehalt.*

Kann der Bezug auf einen Tarifvertrag nicht durchgesetzt werden, so sollten alle entsprechenden Regelungen einzeln in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Vor allem sind das:

- *vereinbarte Arbeitszeit (Dauer und Lage), gegebenenfalls Bezahlung bzw. Ausgleich von Mehrarbeit und Reisezeiten,*
- *Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschließlich aller Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen und anderer Bestandteile sowie deren Fälligkeit; Parameter für Provisionen und Gewinnbeteiligungen, gegebenenfalls Bezug auf eine betriebliche Vergütungsordnung,*
- *Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, Urlaubsgeld,*
- *Kündigungsfristen.*

Hinweise auf weitere Punkte, die je nach Status und Tätigkeit hinzukommen können, geben die folgenden Kapitel.

3.1. Schriftlicher Arbeitsvertrag

All diese Punkte werden im Angestelltenbereich in aller Regel in einem **schriftlichen Arbeitsvertrag** festgehalten. Aber auch mündliche Verträge sind nach wie vor möglich. In diesem Fall schreibt das Nachweisgesetz (NachwG,  Seite 80) vor, dass der Arbeitgeber dem Angestellten die Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu übergeben hat.⁴ Dieses Papier muss mindestens die oben genannten Punkte enthal-

ten (§ 2 NachwG) und kann notfalls durch eine Klage beim Arbeitsgericht erzwungen werden.

Die gleiche Pflicht gilt bei mündlichen **Vertragsänderungen**: Auch sie sind dem Angestellten spätestens einen Monat nach ihrem Wirksamwerden schriftlich auszuhändigen. Schließlich müssen bei **Auslandseinsätzen** von mehr als einem Monat

- Dauer,
 - zusätzliches Arbeitsentgelt (in welcher Währung?),
 - Sachleistungen und
 - Rückkehrbedingungen
- schriftlich fixiert und dem Arbeitnehmer vor der Abreise übergeben werden (§ 2 Abs. 2 NachwG).

Achtung: Die oben genannten Punkte müssen nur dann dokumentiert werden, wenn sie auch tatsächlich vereinbart sind.

All dies sollte man sehr genau prüfen. Es sind nicht wenige Fälle bekannt, in denen Arbeitgeber in diese Dokumente Dinge hineingeschrieben haben, die vorher gar nicht oder nicht so besprochen wurden. Gern hinzugefügt werden z. B. Klauseln über die jederzeitige Versetzbarkeit innerhalb des Bundesgebietes oder über die Zumutbarkeit anderer als der vereinbarten Tätigkeiten. Dem muss man dann schriftlich widersprechen und sich notfalls vor Gericht streiten. Besser ist da auf jeden Fall, man einigt sich vorher auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag: Den unterschreibt man gar nicht erst, wenn etwas drinsteht, was nicht vereinbart war.

3.2. Die Vertragsbestimmungen im Einzelnen

Die folgenden Abschnitte sollen helfen, vernünftige Formulierungen für die einzelnen Bestimmungen von Arbeitsverträgen zu finden bzw. – wo kein Verhandlungsspielraum besteht – zumindest die Konsequenzen dieser Bestimmungen zu überschauen.

Da es im Organisationsbereich der IG Metall eine Vielzahl unterschiedlichster Tarifverträge gibt, können die tariflichen Regelungen hier nur als grobe Übersicht angegeben werden. Welche Zahlen und Daten im jeweils gültigen Tarifvertrag stehen, erfährt man in der Tariffdatenbank, unter www.igmetall.de oder www.boeckler.de im Internet. Den vollständigen Vertragstext gibt es bei der nächsten Verwaltungsstelle der IG Metall.

Arbeitsort, Beruf und Aufgabengebiet

Gesetzliche Grundlage:

Nach § 2 NachwG muss jeder Arbeitsvertrag den Arbeitsort und „eine kurze Charakterisierung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“ beinhalten.

Tariflicher Bezug:

Bei tariflichen Angestellten sollte die Tätigkeit so beschrieben werden, dass sie eine möglichst eindeutige Zuordnung zu einer der im Tarifvertrag definierten Gehaltsgruppen und zum maßgeblichen Tätigkeitsjahr zulässt.

Übliche Formulierung:

„Frau Soundso wird ab 1. 1. 2003 im Werk Dortmund als Diplom-Ingenieurin im technisch-wissenschaftlichen Verkauf eingestellt.“

Anzustreben:

Eine möglichst präzise Beschreibung von Beruf, Arbeitsort und Aufgabengebiet nach dem Muster:

„(Arbeitnehmer/in) wird ab (Datum) im (Werk/Abteilung) als (genaue Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit) eingestellt. Die auszuübende Tätigkeit wird nach den notwendigen Unter-richtungen gem. § 81 BetrVG durch den Betrieb schriftlich festgelegt und damit Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

Mit diesem Nachsatz ist auch die Anforderung des Nachweisgesetzes (👉 Seite 80) erfüllt.

Vorsicht!

Je allgemeiner die Beschreibung des Aufgabengebietes im Arbeitsvertrag ist, umso leichter kann der Arbeitnehmer gegen seinen Willen versetzt oder mit einer anderen Aufgabe betraut werden, möglicherweise sogar einer niedriger qualifizierten. Wer nur „als Produktionsmitarbeiter“ eingestellt wird, kann auf jedem beliebigen Arbeitsplatz in der Produktion eingesetzt werden. Hieße es im obigen Beispiel lediglich „Frau Soundso wird als kaufmännische Angestellte eingestellt“, so könnte ihr unter Umständen auch eine weniger qualifizierte Tätigkeit in einer anderen Abteilung zugewiesen und damit sogar das Gehalt gemindert werden.

Denn für die tarifliche Eingruppierung ist immer die ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. Allerdings kann sich eine nur allgemein gefasste Aufgabenbeschreibung auf die über einen längeren Zeitraum tatsächlich ausgeübte Tätigkeit konkretisieren.

Probezeit

Gesetzlicher Mindeststandard:

Es kann eine Probezeit vereinbart werden, während der – höchstens aber während der ersten sechs Monate (§ 622 Abs. 3 BGB) – das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ohne Begründung mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Die Vorschriften zum Kündigungsschutz (👉 Seite 69) gelten während der ersten 6 Monate nicht; der Betriebsrat muss jedoch auch hier gehört werden. Mit Ablauf der Probezeit wird das Arbeitsverhältnis – sofern keine Kündigung ausgesprochen und nichts anderes vereinbart wurde – automatisch als unbefristetes Arbeitsverhältnis mit gesetzlicher oder tariflicher Kündigungsfrist fortgesetzt.

Tarifliche Regelungen:

Viele Tarifverträge sehen eine kürzere Probezeit vor. Per Tarifvertrag kann auch eine kürzere Kündigungsfrist während der Probezeit vereinbart werden.

Übliche Formulierung:

„Vereinbart wird eine Probezeit von 6 Monaten. Innerhalb der Probezeit bleibt die Kündigung vorbehalten.“

Anzustreben:

Es sollten auch möglichst klare Probezeitziele und regelmäßige Personalgespräche mit dem Vorgesetzten/Betreuer innerhalb dieser Zeit festgelegt werden. Möglichst kurze oder sogar Verzicht auf eine Probezeit; keine Befristung wie im folgenden Beispiel.

Vorsicht!


Die Vertragsklausel über die Probezeit wird neuerdings häufig ergänzt durch den Satz: „Für die Dauer der Probezeit wird das Arbeitsverhältnis befristet.“ In diesem Fall handelt es sich zusätzlich um ein befristetes Arbeitsverhältnis (👉 Seite 26), das automatisch mit dem Ablauf der Probezeit endet, ohne dass es gekündigt werden muss. Soll das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit weiterbestehen, so müsste es in diesem Fall also ausdrücklich verlängert werden oder gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG (👉 Seite 79) durch unmittelbar anschließende Weiterarbeit fortgesetzt werden.

Probezeitbefristungen sind rechtlich auch in tarifgebundenen Betrieben möglich sofern der Tarifvertrag keine anderslautende Bestimmung enthält.


Eine ordentliche **Kündigung vor Vertragsantritt** ist grundsätzlich möglich, es sei denn die Parteien haben dies ausdrücklich ausgeschlossen. Die Dauer der Kündigungsfrist bestimmt sich danach, ob eine Probezeit vereinbart ist: wenn ja, 2 Wochen, ansonsten vier Wochen zur Monatsmitte bzw. Monatsende.⁵

Befristung

Gesetzliche Grundlage:

§ 14 Abs.2 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG,  Seite 78) erlaubt es, Arbeitsverträge *ohne Sachgrund befristet* abzuschließen und bis zu dreimal ohne Unterbrechung befristet zu verlängern. Dabei darf die Befristung einschließlich aller Verlängerungen aber nicht länger als zwei Jahre dauern. Danach muss eine Festanstellung erfolgen – oder das Arbeitsverhältnis ist beendet. Wird es dennoch nur befristet fortgesetzt, so gilt es rechtlich als normales, unbefristetes Arbeitsverhältnis – auch wenn im Vertrag etwas anderes steht. Die sachgrundlose Befristung ist jedoch bei Verträgen, die ab dem 1. 1. 2001 abgeschlossen werden, nur noch möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor weder ein befristetes noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (vgl. § 14 Abs.2 Satz 2 TzBfG, Anschlussverbot).

In neu gegründeten Unternehmen darf die Höchstdauer vier Jahre betragen. Hierbei stellt eine Abspaltung keine Neugründung dar. Die Höchstdauer von zwei Jahren gilt nicht, wenn ein sachlicher Grund für eine längere Befristung vorliegt. Ein solcher Grund ist zum Beispiel gegeben, wenn jemand als Vertretung während einer dreijährigen Elternzeit eingestellt wird.

Liegen jeweils *sachliche Gründe für die Befristung* vor (vgl. hierzu die beispielhafte Aufzählung in § 14 Abs.1 TzBfG auf  Seite 78), so können auch mehrere Zeitverträge mit oder ohne Unterbrechungen hintereinander abgeschlossen werden. Dafür gelten die o.g. Beschränkungen (2 Jahre Höchstdauer mit max. 3-maliger Verlängerungsmöglichkeit sowie das Anschlussverbot) nicht.

Je länger jedoch derartige Befristungen laufen, desto mehr steigen die Anforderungen der Rechtsprechung an die Darlegung des Arbeitgebers zum sachlichen Grund.

Eine Befristung muss stets **schriftlich vor Beginn** vereinbart werden. Ein zulässig kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis läuft nach Ablauf der vereinbarten Zeit aus, ohne dass es gekündigt werden muss (§ 15 Abs.1 TzBfG). Wird es mit Wissen des Arbeitgebers und ohne dass er unverzüglich widerspricht, dennoch fortgesetzt, so verwandelt es sich gem. § 15 Abs.5 TzBfG in ein normales, unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Tarifliche Regelungen:

In der Regel keine. Ausnahme z. B.: in der Metallindustrie Nord ist eine sachgrundlose Befristung nur bis zu max. 18 Monaten erlaubt. In der bayrischen Metallindustrie erlaubt der Manteltarifvertrag für Arbeiter maximal eine Befristung von 8 Monaten.

Übliche Regelung

Befristungen werden leider zunehmend üblich, vor allem bei Berufsanfängern, bei denen „Probearbeitsverhältnisse“, Trainee- oder Post-Doc-Verträge (👉 Seite 40) oft mit untertariflicher Bezahlung gekoppelt und benutzt werden, um unter mehreren befristet eingestellten Bewerbern den Besten herauszufinden. Das bedeutet zwei Jahre Arbeiten unter Stress.

Anzustreben

Unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Vorsicht!

Befristete Arbeitsverhältnisse können gem. § 15 Abs.3 TzBfG *vorzeitig* nur dann gekündigt werden, wenn das ausdrücklich im Vertrag vorgesehen ist. Gibt es eine solche Kündigungsklausel im Vertrag nicht, so kann auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig kündigen – selbst dann nicht, wenn er eine bessere, unbefristete Stelle gefunden hat. Vorzeitig kommt er in diesem Fall nur mit Einverständnis des Arbeitgebers oder aus „wichtigem Grund“ aus dem Vertrag heraus – etwa wenn der Lohn ausbleibt.

Klagen gegen eine rechts- oder tarifvertragswidrige Befristung müssen spätestens drei Wochen nach Ablauf der Befristung beim Arbeitsgericht erhoben werden (§ 17 TzBfG).

Bei älteren Arbeitslosen ab dem 52. Lebensjahr gilt für befristete Verträge bis zu fünf Jahren Dauer, dass diese keines sachlichen Grundes bedürfen und in diesem Zeitraum beliebig verlängert werden dürfen. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der Betreffende zuvor mindestens 4 Monate beschäftigungslos oder in einer von der Arbeitsagentur geförderten Maßnahme war (§ 14 Abs. 3 TzBfG, 👉 Seite 79).

Kündigungsfristen

Gesetzlicher Mindeststandard:

Nach § 622 BGB beträgt die Kündigungsfrist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- in der Probezeit (👉 Seite 25) zwei Wochen;
- danach vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Längere Kündigungsfristen sieht das Gesetz nach zwei Beschäftigungsjahren *nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber* vor. Sie betragen nach einer Beschäftigungszeit von

- 2 Jahren: einen Monat, ➤ 5 Jahren: zwei Monate,
- 8 Jahren: drei Monate, ➤ 10 Jahren: vier Monate,
- 12 Jahren: fünf Monate, ➤ 15 Jahren: sechs Monate,
- 20 Jahren: sieben Monate.

Gekündigt werden kann jeweils nur zum Monatsende.

Längere Kündigungsfristen können vereinbart werden; allerdings darf für den Arbeitnehmer keine längere Kündigungsfrist gelten als für den Arbeitgeber. Die in § 622 BGB enthaltene Berechnungsweise der Dienstzeit für die Kündigungsfrist ab dem 25. Lebensjahr wird von der Rechtsprechung als Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Alters (§§ 7, 1 AGG) angesehen. Eine Entscheidung des EuGH steht hierzu aber noch aus. Ob verlängerte Kündigungsfristen für Arbeitnehmer einer rechtlichen Überprüfung nach der neuen Rechtslage zur Inhaltskontrolle standhalten, ist mehr als zweifelhaft. (Einseitige Benachteiligung). Kürzere Kündigungsfristen dürfen per Einzelvertrag nur vereinbart werden in Aushilfsarbeitsverhältnissen während der ersten drei Monate und in Kleinbetrieben mit höchstens 20 Beschäftigten. Werden in anderen Fällen kürzere Kündigungsfristen vereinbart, so gelten sie nur für den Arbeitnehmer; der Arbeitgeber bleibt in jedem Fall an die gesetzlichen Fristen gebunden.

Tarifliche Regelungen:

Die Tarifverträge der IG Metall schreiben manchmal längere Kündigungsfristen vor – meist jedoch nur für den Arbeitgeber.

Ältere Arbeitnehmer dürfen nach den meisten Tarifverträgen gar nicht mehr ordentlich gekündigt werden. Der Alterssicherungsschutz tritt meist ein bei einem Alter von 50 – 55 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von 5 – 10 Jahren. Dann ist ein Arbeitnehmer i. d. R. nur noch außerordentlich kündbar.


Übliche Formulierung:

„Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen“ bzw. Verweis auf den Tarifvertrag.

Anzustreben:

Tarifliche Regelung.

Vorsicht!

Diese Kündigungsfristen gelten für befristete Arbeitsverhältnisse nur, wenn das ausdrücklich vereinbart ist. Ansonsten sind befristete Arbeitsverhältnisse überhaupt nicht vorzeitig kündbar – es sei denn fristlos (aus wichtigem Grund) ( Seite 26). Es sollten möglichst Formulierungen vermieden werden wie z. B.: „Verlängerte Kündigungsfristen gelten für beide Seiten.“

Arbeitszeit

Gesetzlicher Mindeststandard:

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) darf die Arbeitszeit pro Werktag im Höchstfall zehn Stunden betragen; im Durchschnitt von sechs Monaten darf sie acht Stunden nicht überschreiten. Das ergibt bei einer Fünf-Tage-Woche eine maximal zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40, bei einer Sechs-Tage-Woche von 48 Stunden. Zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn müssen mindestens elf Ruhestunden liegen.

In diesem Rahmen sind Beschäftigte auch verpflichtet, vorübergehend Mehrarbeit zu leisten, sofern der Betrieb sie angeordnet und der Betriebsrat ihr zugestimmt hat.

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit gilt auch für AT-Angestellte; lediglich Leitende Angestellte dürfen laut Gesetz mehr arbeiten. Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden muss der Arbeitgeber im voraus festgelegte (unbezahlte) Ruhepausen von mindestens 30 Minuten, bei mehr als 9 Stunden von 45 Minuten gewähren (§ 4 Arbeitszeitgesetz). Länger als sechs Stunden darf niemand ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Bei Bildschirmarbeit sind spezifische Regelungen zu beachten, insbesondere Unterbrechungen durch andere Arbeit zu gewährleisten (§ 5 Bildschirm VO).

Tarifliche Regelung:

Die Arbeitszeit beträgt zwischen 35 (z. B. Metall-, Eisen- und Stahlindustrie alte Bundesländer) und 39 Stunden pro Woche (z. B. Kfz-Handwerk Mecklenburg-Vorpommern). Eine längere Arbeitszeit von maximal 40 Stunden pro Woche kann nach einigen Tarifverträgen mit bis zu 13 bzw. 18 Prozent der Beschäftigten vereinbart werden. Den Ausgleichszeitraum, in dem die tarifliche Arbeitszeit durchschnittlich erreicht werden muss, legen die meisten Tarifverträge mit sechs bis zwölf Monaten fest.

Abweichende Regelungen sind nur auf der Grundlage von Beschäftigungssicherungstarifverträgen möglich.

Betriebsvereinbarungen:

Diese regeln meist ergänzend die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Lage von Pausen. Auch Gleitzeitregelungen sind möglich. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit darf jedoch nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (§ 77 Abs. 3 BetrVG), wenn diese tariflich geregelt ist. Dies gilt auch in tariflosen Betrieben.

Anzustreben:

Tarifliche Regelung.

Vergütung von Mehrarbeit

Gesetzliche Regelung:

Im Arbeitszeitgesetz gibt es nur die 10-Stunden-Grenze pro Werktag und keine Zuschlagsregelung für Mehrarbeit. Hierbei muss für die zwei Stunden Mehrarbeit binnen sechs Monaten ein Zeitausgleich erfolgen.

Tarifliche Regelung:

Als Mehrarbeit gilt die Arbeitszeit, die über die – je nach Tarifvertrag tägliche oder wöchentliche – tarifliche Arbeitszeit hinausgeht. Sie ist je nach Tarifvertrag mit 20 – 60 Prozent Zuschlag zu vergüten, auch wenn sie später durch Freizeit ausgeglichen wird.

Vergütungs- und zuschlagspflichtig ist allerdings nur angeordnete oder vom Unternehmen wissentlich geduldete Mehrarbeit.

Betriebsvereinbarungen:

Betriebliche Arbeitszeitregelungen sehen oft vor, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Ausgleich von „Gleitzeitanhäufungen“ erfolgen muss. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf Ausgleich auch für „freiwillige“ Mehrarbeit.

Übliche Formulierung:

Verträge außerhalb der Tarifgeltung enthalten oft Formulierungen wie „Notwendige (vorübergehende, geringfügige) Mehrarbeit ist nicht besonders zu vergüten.“ In größeren Betrieben wird diese unbezahlte Mehrarbeit meist per Betriebsvereinbarung auf 10 – 20 Stunden pro Monat oft unzulässigerweise festgelegt.

Dies ist nur dann zulässig, wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass mit einer ausreichend hohen übertariflichen Zulage solche Überstunden abgegolten werden sollen.⁶

Anzustreben:

Tarifliche Regelung. Wo Betriebsvereinbarungen wie die oben genannte nicht existieren, sollte bei AT-Verträgen die im Gehalt eingeschlossene Mehrarbeit begrenzt werden durch Formulierungen wie „Mit dieser Vergütung gelten bis zu 10 Mehrarbeitsstunden pro Monat als abgegolten.“ Außerdem ist zu klären, ob weitere Überstunden in Freizeit ausgeglichen oder – mit welchem Mehrarbeitszuschlag? – bezahlt werden. Und natürlich muss das Gehalt entsprechend hoch sein!

Vorsicht!

Die in AT-Verträgen beliebte Formulierung „Mit dieser übertariflichen Vergütung ist jedwede Mehrarbeit abgegolten“ liefert die Betroffenen mit Haut und Haaren der Firma aus und führt oft zu einer Vergütung, die – auf tatsächliche Arbeitsstunden umgerechnet – weit unter einem Tarifgehalt liegt.

Arbeiten zu ungünstigen Zeiten

Gesetzlicher Mindeststandard:

Für Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr ist eine angemessene zusätzliche Freistellung zu gewähren oder ein Zuschlag zu bezahlen (§ 6 Abs. 5 ArbZG). Als angemessen gelten 30 Prozent; d. h. jede Nachtarbeitsstunde ist mit mindestens 78 Minuten Freistellung auszugleichen, wenn sie Mehrarbeit ist, oder mit mindestens 130 Prozent zu bezahlen.⁷

Zuschläge für Arbeit zu anderen ungewöhnlichen Zeiten schreibt das Gesetz nicht vor.

Wer am Sonntag arbeiten muss, muss dafür innerhalb von zwei Wochen einen Ersatzruhetag bekommen; Arbeit an Feiertagen ist innerhalb von acht Wochen durch einen Ersatzruhetag auszugleichen (§ 11 ArbZG). Arbeit am Samstag wird durch das Arbeitszeitgesetz nicht gesondert geregelt.

Tarifliche Regelungen:

Für Arbeit am Abend, bei Nacht, am Wochenende und an Sonn- und Feiertagen sind je nach Zeit und Tarifvertrag zwischen 10 und 150 Prozent Zuschlag zu zahlen.

Betriebsvereinbarungen:

Weitere Zuschläge bzw. Ausgleichsregelungen sind möglich, z. B. für Schichtarbeit.

Anzustreben:

Tarifliche Regelung.

Teilzeitarbeit

Gesetzlicher Mindeststandard:

Seit dem 1. 1. 2002 gibt es gem. § 8 TzBfG einen *Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit*, wenn

- beim Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind
- das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht
- der Antrag auf Verringerung mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn mit Darstellung des Verteilungswunsches hinsichtlich der Arbeitszeit gestellt wird
- der Arbeitgeber sich nach Scheitern einer einvernehmlichen Regelung nicht spätestens 1 Monat vor dem beantragten Teilzeitbeginn schriftlich auf berechtigte betriebliche Gründe beruft, die dem Wunsch nach Verringerung und/oder der Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen.

Des Weiteren gibt es einen *Anspruch auf Rückkehr auf einen freien (Vollzeit-) Arbeitsplatz* gem § 9 TzBfG, wenn

- dieser Wunsch vorher angemeldet wurde
- bei gleicher Eignung
- dem keine dringenden betrieblichen Gründe oder Wünsche anderer Teilzeitarbeitnehmer entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG haben sie *Anspruch auf alle betrieblichen Leistungen*, die Vollzeitbeschäftigten zustehen – natürlich anteilig nach ihrer Arbeitszeit. Wo Samstags-, Feiertags- oder Nachtzuschläge vereinbart sind, stehen sie also auch Teilzeitbeschäftigten zu. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es seit dem 1. 1. 2002 bei Inanspruchnahme von *Elternzeit* (bisher: Erziehungsurlaub) in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern gem. § 15 Abs. 7 BEEG auch ein Recht auf Verringerung der Arbeitszeit zwischen 15 und 30 Stunden/Woche für je mindestens zwei Monate. Hier beträgt die Antragsfrist mindestens 7 Wochen vor dem geplanten Beginn. Neu ist, dass dies von beiden Elternteilen allein oder gemeinsam verlangt werden kann. Durch die o.g. Regelung ist auch die Situation bei Rückkehr aus der Elternzeit erheblich verbessert worden.

Tarifliche Regelungen:

Etlche Tarifverträge enthalten Mindestgrenzen für die tägliche Arbeitszeit (in der Regel drei Stunden) sowie die Bestimmung, dass dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach einer Änderung ihrer Arbeitszeit (auch auf Vollzeit) Rechnung getragen werden soll.

Betriebsvereinbarungen:

Gibt es mit unterschiedlichem Inhalt, insbesondere zur Förderung von Teilzeitarbeit.

Anzustreben:

Eine präzise Festlegung der Arbeitszeit im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit, z. B. „Die Arbeitszeit beträgt zwei Drittel der tariflichen Arbeitszeit“. Aus einer solchen Formulierung leitet sich dann eindeutig der Anspruch auf $\frac{2}{3}$ aller sonstigen Leistungen (Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Gratifikationen usw.) her. Außerdem muss die Verteilung der Arbeitszeit (an welchen Tagen von wann bis wann? verbindliche Freizeitblöcke?) präzise festgelegt und die Bezahlung von Mehrarbeit verbindlich fixiert werden.

Vorsicht!

Mehrarbeitszuschläge zahlen die meisten Betriebe an Teilzeitkräfte erst bei Überschreiten der *Regelarbeitszeit*; in einem Betrieb mit 35-Stunden-Woche bekommt also auch die 18-Stunden-Kraft Mehrarbeitszuschläge erst ab der 36. Wochenstunde – sofern sie nichts anderes vereinbart hat. Arbeitsgerichte sehen das nicht als Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes an.

Vergütung

Gesetzlicher Mindeststandard:

Wie hoch die Vergütung ausfällt, überlässt das Gesetz der Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern bzw. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einen **gesetzlichen Mindestlohn** wie in Frankreich oder in den USA gibt es in Deutschland nicht. Liegt jedoch die Vergütung um mehr als ein Drittel unter der entsprechenden Tarifvergütung, so kann das ein Fall von **Lohnwucher** sein. Voraussetzung dafür, dass ein Arbeitsgericht eine entsprechende Feststellung in Anlehnung an § 291 StGB trifft (und als Konsequenz nach § 612 BGB die Vergütung auf die maßgebliche Tarifvergütung anhebt), ist jedoch, dass der Arbeitgeber eine Zwangslage oder die Unerfahrenheit des betroffenen Arbeitnehmers ausgenutzt hat.⁸ Wer einfach nur schlecht verhandelt hat, kann jedenfalls mit diesem Argument keine Nachbesserung erreichen.

Tarifliche Regelungen:

Festzulegen, wieviel Geld für welche Tätigkeit bei welcher Qualifikation mindestens gezahlt werden muss, ist eine der klassischen Aufgaben der Tarifpolitik. In den jährlichen Tarifrunden versuchen Gewerkschaften, die Löhne und Gehälter an die Entwicklung der Produktivität und der Lebenshaltungskosten anzupassen bzw. sogar eine Einkommensumverteilung zu erreichen. Das geht manchmal recht einvernehmlich, manchmal sind dazu Streiks nötig.

Wo ein Tarifvertrag gilt, dürfen die Tarifgehälter für Gewerkschaftsmitglieder auch mit Zustimmung des Arbeitnehmers nicht unterschritten werden. Das untersagt § 4 Abs. 4 TVG (👉 Seite 87). Außer-tarifliche Angestellte müssen hier Gehälter bekommen, die über dem höchsten Tarifgehalt liegen, nach den meisten Tarifverträgen sogar deutlich darüber (👉 Seite 18).

Betriebsvereinbarungen:

Auf Betriebsebene sind eigenständige Entgeltvereinbarungen nach § 77 Abs. 3 BetrVG untersagt – auch dort, wo es keinen Tarifvertrag gibt. Durchaus üblich sind jedoch „Gehaltsgitter“ oder Gehaltsgruppeneinteilungen für den AT-Bereich (die, wenn es streng nach dem Gesetz geht, freilich keine konkreten Gehaltshöhen enthalten dürfen).

Übliche Formulierung:

Wo ein Tarifvertrag gilt, reicht es aus, im Arbeitsvertrag die maßgebende Vergütungsgruppe und das richtige Tätigkeitsjahr festzulegen.

Anzustreben:

Wo kein Tarifvertrag gilt, sollte das Gehalt zumindest durch partielle Einbeziehung (👉 Seite 18) an den Tarifvertrag gekoppelt werden. Sonst muss jede Gehaltsanpassung individuell ausgehandelt werden.

Übertarifliche Zulagen, Gratifikationen

Tarifliche Regelungen:

Übertarifliche Zahlungen sind, wie der Name sagt, Zahlungen, die über den Tarifvertrag hinausgehen. Sie sind also nie in Tarifverträgen geregelt. In der Metallindustrie und im Handwerksbereich ist die Sonderzahlung – gemeinhin Weihnachtsgeld oder 13. Einkommen genannt – in Höhe von 20 – 55 % eines Monatsverdienstes je nach Beschäftigungsdauer tariflich abgesichert und sind bis spätestens 1.12. eines Jahres fällig.

Betriebsvereinbarungen:

Können übertarifliche Zahlungen und ihre Verteilung auf Betriebsebene absichern, sind jedoch kündbar.

Häufige Formulierung:

„Etwaige Zahlungen von Zulagen, Gratifikationen, Prämien oder sonstigen Sondervergütungen erfolgen freiwillig und werden nur unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gewährt. Auch eine mehrmalige Gewährung gibt weder dem Grunde noch der Höhe nach einen Rechtsanspruch hierauf.“

Mit solchen und ähnlichen Formulierungen versuchen Arbeitgeber sich vorzubehalten, übertarifliche Leistungen jederzeit widerrufen bzw. mit Tarifierhöhungen verrechnen zu können, und zu verhindern, dass durch „betriebliche Übung“ (👉 Seite 17) ein Rechtsanspruch entsteht. Zu derartigen Klauseln hat das BAG⁹ entschieden, dass derart weitgehende Klauseln, die dem Arbeitgeber ein einseitiges sachgrundloses Bestimmungsrecht einräumen, das sogar eine betriebliche Übung verhindern soll, unwirksam sind.¹⁰

Rechnet der Arbeitgeber Tarifierhöhungen nicht vollständig und gleichmäßig an, so hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs.1 Nr.10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat auch bei der näheren Ausgestaltung von übertariflichen Sonderzahlungen mitbestimmen.

Anzustreben:

Alle Zahlungen, die der Arbeitgeber zusagt, sollte er im Arbeitsvertrag auch verbindlich festschreiben.

Achtung!

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG (👉 Seite 80) muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zusammensetzung seiner Vergütung und die Parameter einer eventuellen Leistungsentlohnung möglichst genau dokumentieren. Wer durch seine Gehaltsabrechnung dennoch nicht durchsteigt, hat nach § 82 Abs. 2 BetrVG das Recht, sich die Abrechnung erläutern zu lassen. Dazu kann er auch ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

Leistungsabhängige Entgeltbestandteile

Tarifliche Regelungen:

Manche Tarifverträge z. B. in der Metall- und Elektroindustrie enthalten die Bestimmung, dass jährlich ein bestimmter Teil der durchschnittlichen betrieblichen Gehaltssumme – z. B. zehn Prozent – als Leistungszulage je nach individueller Leistung zusätzlich zum Tarifentgelt an die Beschäftigten verteilt werden muss. Hierbei ergeben sich naturgemäß unterschiedliche Prozentzahlen.

Betriebsvereinbarungen:

Enthalten oft die Berechnungsmodalitäten für die Leistungszulage und für übertarifliche Zahlungen und Gratifikationen. Außerdem definieren Betriebsvereinbarungen häufig Gehaltsgitter für den AT-Bereich, wo heute schon bis zu 30 Prozent des regulären Gehaltes leistungsabhängig ausgezahlt werden.

Häufige Formulierung:

Häufig werden Zahlungen jedoch von Parametern abhängig gemacht, die sich dem Zugriff des Einzelnen entziehen. Z. B.: „Der übertarifliche Teil der Vergütung wird nur ausgezahlt, wenn die Zahl der Krankheits-tage im Unternehmen im Jahr vor der Auszahlung unter 6 Prozent der möglichen Anwesenheitstage lag.“ Oder: „Jedwede Sonderzahlungen, Gratifikationen usw. werden nur ausgeschüttet, wenn das Unternehmen im Geschäftsjahr vor dem Auszahlungstermin einen Gewinn von mindestens 3 Prozent nach Steuern aufweist.“

Nach § 4 a Entgeltfortzahlungsgesetz ist es sogar zulässig, die Zahlung übertariflicher Zulagen vom Krankenstand des einzelnen Arbeitnehmers abhängig zu machen – sofern pro Krankheitstag nicht mehr als ein Viertel einer durchschnittlichen Tagesvergütung einbehalten wird.

Anzustreben:

Wem das Leben schon Abenteuer genug ist, der sollte leistungsbezogene Gehaltsbestandteile möglichst nur als Zulage zum üblichen Fixgehalt vereinbaren. Und nur Erfolgsparameter akzeptieren, auf die er selbst Einfluss hat.

Vorsicht!

So attraktiv manchem ein „leistungsbezogenes Entgelt“ erscheinen mag – er sollte bedenken, dass er die Leistungskontrolle kaum steuern kann. Sei es, weil er auf das Erreichen allgemeiner Ziele (z. B. Umsatz der Abteilung) individuell nur wenig Einfluss hat; sei es, weil sich andere Ziele seiner Kontrolle entziehen (Bilanz und Gewinn können frisiert werden); oder sei es, weil die Beurteilung seiner individuellen Leistung immer bei den Vorgesetzten liegt. Wo Gehaltsbedingungen nicht mehr tarifvertraglich geregelt, sondern zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter ständig neu und individuell festgelegt werden, besteht die Gefahr, dass die Leistungsstandards immer weiter hochgeschraubt werden.¹¹

Provisionen

Tarifliche Regelungen:

Die Aufspaltung von Gehältern in Fixgehalt und Provision ist erlaubt, darf aber nicht dazu führen, dass Tarifvereinbarungen unterlaufen werden. Einige Tarifverträge enthalten dazu besondere Regelungen. Im Kfz-Handwerk Hessen etwa muss das Gesamteinkommen in jedem Monat mindestens 95 % des entsprechenden Tarifgehaltes und im Jahr 100 % des tariflichen Jahresgehaltes betragen. Bei Urlaub und Krankheit wird nach diesen Verträgen neben dem Fixum auch die in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielte Provision weitergezahlt.

Betriebsvereinbarungen:

Können die Modalitäten der Provisionsberechnung regeln.

Übliche Formulierung:

Besonders im Außendienst nehmen Arbeitsverträge zu, in denen das Entgelt von so vielen Faktoren abhängig gemacht wird, dass der Einzelne kaum noch überblicken kann, welches Entgelt er realistisch erzielen kann.

Wenn es zum Streit um umsatzabhängige Provisionen kommt, sind Angestellte besonders schlecht gestellt. Sie müssen auf dem mühsamen Weg einer „Stufenklage“ den Arbeitgeber zunächst auf Auskunft über die realisierten Umsätze verklagen. Ist diese Klage durch alle Instanzen rechtskräftig entschieden, so muss der Arbeitgeber in einem zweiten Verfahren auf Abrechnung und Auszahlung der Vergütung verklagt werden.

Anzustreben:

Klare und überprüfbare Abrechnungsmodalitäten. Wer sie nicht durchschaut, sollte beim Betriebsrat bzw. der IG Metall nachfragen, was sich dahinter verbirgt und welche Gehälter von vergleichbaren Mitarbeitern erzielt werden. Außerdem sollten Außendienstler auf einem unzweideutigen Gebietsschutz bestehen. Also auf einer Regelung, dass kein anderer im selben Gebiet Kunden werben oder betreuen darf.

Vorsicht!

Ohne eine Absicherung, die der oben unter „tarifliche Regelungen“ genannten ähnelt, kann die Arbeit auf Provision zum Glücksspiel werden. Und beim Glücksspiel gibt es meist mehr Verlierer als Gewinner.

Post-Doc- und Traineeverträge

Der Erfindungsreichtum mancher Arbeitgeber, wenn es um untertarifliche Beschäftigungsverhältnisse geht, ist unerschöpflich. Besonders Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden häufig mit „Trainee-Verträgen“ oder „Post-Doc-Verträgen“ konfrontiert. Hinter solch wohlklingenden Namen verbergen sich häufig einfach nur schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse.

Gesetzliche Grundlage:

Keine.

Tarifliche Regelungen:

Die Tarifverträge der IG Metall sehen weder Trainee- noch Post-Doc-Verträge noch irgendeine andere Möglichkeit der untertariflichen Bezahlung vor. Nur für echte Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz gibt es gestaffelt nach Lehrjahren geregelte Ausbildungsvergütungen, die auf solche Verträge aber keine Anwendung finden.

Betriebsvereinbarungen:

Können ebenfalls keine tarifwidrigen Arbeitsbedingungen begründen.

Häufige Regelung:

„Traineeverträge“ werden oft Berufsanfängern angeboten, die für hochqualifizierte Tätigkeiten und Führungsaufgaben vorgesehen sind. Die niedrige Bezahlung wird damit begründet, dass während der Vertragslaufzeit eine systematische Ausbildung und Einführung in das Unternehmen erfolgt. Wo ein Tarifvertrag anwendbar ist, reicht das zur Begründung einer untertariflichen Bezahlung jedoch nicht aus, wenn eine tarifgemäße Arbeitsleistung erbracht wird. „Post-Doc-Verträge“ werden angeboten als Zwischenlösung zwischen Promotion und Festanstellung. Sie sind meist auf ein bis zwei Jahre befristet und auf 80 – 90 Prozent einer vollen Stelle beschränkt. Die übrige Zeit soll zur eigenen Forschung und Weiterbildung zur Verfügung stehen. Mit dieser Begründung ist eine geringere Bezahlung (auf Teilzeitbasis) möglich.

Post-Doc- und Traineeverträge

Anzustreben:

Wer ein solches Angebot annimmt, sollte

- bei einem Traineevertrag auf einem verbindlichen Trainingsplan als Bestandteil des Arbeitsvertrages bestehen,
- bei einem Post-Doc-Vertrag vertraglich klären, welcher Zeitraum zur Weiterbildung zur Verfügung steht – bei einer 80-Prozent-Stelle etwa jeder Freitag, um dann an der Uni Forschungsarbeiten zu betreiben.

Vorsicht!

Wer solche Festlegungen unterlässt, läuft Gefahr, vor lauter Interesse an der neuen Aufgabe auf der 80-Prozent-Stelle 120 Prozent zu arbeiten und am Ende ohne nachweisbare Zusatzqualifikation dazustehen. Und das kann ins Auge gehen, denn viele Betriebe betonen, dass ein Post-Doc-Vertrag keineswegs automatisch eine Festanstellung nach sich zieht.

Praktikum

Salopp formuliert: Mit „Generation Praktikum“ wird nicht nur in der Fachöffentlichkeit ein Phänomen beschrieben, was nichts anderes bedeutet als Arbeit oft fast zum Nulltarif. Die Gefahr des Missbrauchs liegt auf der Hand. Nach der gängigen Definition ist ein Praktikant in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen – meist akademischen – Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. Allerdings findet in einem Praktikantenverhältnis keine systematische Berufsausbildung statt. Vielmehr wird eine darauf beruhende Tätigkeit häufig Teil einer Gesamtausbildung sein, was beispielsweise für die Zulassung zum Studium und oder Beruf benötigt wird. Demnach steht bei einem Praktikantenverhältnis die Ausbildung im Vordergrund.¹² Legt man diese Messlatte zugrunde, wird gerade in den Missbrauchsfällen deutlich, dass es sich nicht um ein Praktikantenverhältnis, sondern schlicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Eine weitere spannende Frage, ist die der Vergütung. Orientierung ist die der Tätigkeit entsprechende tarifliche Eingruppierung. In diese Richtung entscheiden auch zunehmend die Arbeitsgerichte.

Anzustreben

Wer sich auf ein Praktikumsverhältnis einlässt, sollte

- genau prüfen, was er unterschreibt
- im Zweifel die IG Metall kontaktieren um zu schauen, ob es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt und ob gegebenenfalls über den Betriebsrat eine ordentliche Vergütung mit einem ordentlichen Arbeitsvertrag durchgesetzt werden kann.

Versetzungen

Gesetzlicher Mindeststandard:

Eine wesentliche Änderung der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes kann vom Arbeitgeber nicht einseitig verfügt, sondern – wie alle Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen – nur einvernehmlich oder mit einer Änderungskündigung (👉 Seite 9) verwirklicht werden. Maßgebend ist hierbei die Festlegung im Arbeitsvertrag. Bei einer Versetzung bzw. Änderungskündigung hat der Betriebsrat nach §§ 99 und 102 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht; er kann Versetzungen widersprechen, durch die der Betroffene nicht gerechtfertigte Nachteile erleidet. Die Änderung muss dem Arbeitnehmer nach § 3 NachwG (👉 Seite 22) spätestens nach einem Monat schriftlich dokumentiert werden.

Zum Tragen kommen all diese Bestimmungen freilich nur, wenn eine Versetzung tatsächlich eine Änderung des Arbeitsvertrages bedeutet. Ob das der Fall ist, hängt wesentlich davon ab, wie genau Arbeitsplatz und Tätigkeit im Vertrag beschrieben sind (👉 Seite 24). Der Begriff der Versetzung läßt sich § 95 Abs. 3 BetrVG (BetrVG, 👉 Seite 87) entnehmen.

Tarifliche Regelungen:

Wo eine Versetzung zur Abgruppierung in eine schlechter bezahlte Gehaltsgruppe führt, schreiben viele Tarifverträge in bestimmten Fällen die Weiterzahlung des alten Gehalts für eine gewisse Zeit vor. Bei Versetzungen als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen zum Beispiel ist häufig eine Gehaltssicherung für ein Jahr vereinbart.

Betriebsvereinbarungen:

Manche Großunternehmen haben Richtlinien für die Sozialauswahl bei Versetzungen vereinbart.

Häufige Formulierung:

„Nach Anweisung der Betriebsleitung und seiner Vorgesetzten hat der Arbeitnehmer auch andere Tätigkeiten zu verrichten.“

Anzustreben:

„Die Übertragung eines anderen zumutbaren und gleichwertigen Arbeitsbereichs kann nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers erfolgen.“ Diese Formulierung wäre nach dem Gebot der Fairness und der Inhaltskontrolle gemäß § 305 ff. BGB die sachgerechteste Lösung. Eine Versetzung in eine nicht gleichwertige Tätigkeit wäre nur mit einer Änderungskündigung zulässig.¹³

Versetzungen mit Wohnortwechsel

Allgemeine Bestimmungen:

Es gelten dieselben Bestimmungen wie bei internen Versetzungen (👉 Seite 43).

Häufige Formulierung:

„Der Mitarbeiter erklärt sich mit Versetzungen innerhalb der AG einverstanden und ist darüber hinaus bereit, bei einem anderen zur internationalen Gruppe gehörenden Unternehmen tätig zu werden.“ Mit solchen Formulierungen versuchen manche Unternehmen, sich der Zustimmung der zu Versetzenden von vornherein zu versichern und so die vorn genannten Schutzrechte auszuhebeln.

Anzustreben:

Auch höherqualifizierte Angestellte, bei denen Umzüge zur normalen Karriere gehören, sollten Versetzungen ohne ihre Zustimmung nur in besonderen Ausnahmefällen und nur innerhalb Deutschlands zulassen. Aber auch solche Versetzungen sollten sie davon abhängig machen, dass der neue Arbeitsplatz ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht und in Arbeits- und Gehaltsbedingungen keine Verschlechterung bedeutet. Außerdem muss gewährleistet sein, dass der Arbeitgeber alle durch die Versetzung verursachten Kosten trägt, insbesondere eventuelle Umzugskosten und die Zusatzkosten bei einem Nachzug der Familie: Das Schulgeld für die Kinder etwa kann in manchen Ländern immense Höhen erreichen.

Vorsicht!

Besonders für hochqualifizierte Angestellte können Versetzungen entscheidend für die weitere Karriere sein. Und zwar im Positiven wie im Negativen: Während einige Konzerne eine Auslandstätigkeit zur Bedingung für den weiteren Aufstieg machen, ist in anderen Firmen der, der einmal weg ist, auch schnell weg vom Fenster. Die auf 👉 Seite 23 aufgeführten Konditionen des Auslandseinsatzes und die Weiterverwendung nach der Rückkehr müssen daher klar vereinbart werden.

Auf keinen Fall sollte man einer Änderung des anzuwendenden Rechts, z. B. US-Recht, oder der Anwendung der ausländischen Gerichtsbarkeit zustimmen.

Eine Beibehaltung der deutschen Sozialversicherung ist nur begrenzt, i.d.R. bis zu einem Jahr, bei Entsendung möglich.¹⁴

Reisekosten und Spesen

Gesetzlicher Mindeststandard:

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Kosten, die ihm nachweislich für seine berufliche Tätigkeit entstehen, erstatten (§ 670 BGB).¹⁵ Dabei kann er zwar Vorgaben über den Standard der Aufwendungen machen, z. B. Übernachtungen auf 80 € pro Nacht beschränken – er darf sie aber nicht generell ausschließen, wo sie erforderlich sind: Die Durchführung der Reise muss dem Arbeitnehmer ohne eigene Kosten möglich und zumutbar bleiben. Höhere unvermeidbare Aufwendungen muss der Arbeitgeber erstatten.

Tarifliche Regelungen:

Konkrete Tarifsätze gibt es meist nur im gewerblichen Bereich, z. B. im Bundesmontagetarifvertrag der Metallindustrie.

Betriebsvereinbarungen:

Legen häufig Formalitäten, Höchstbeträge und Pauschalen für die Reisekostenabrechnung fest. In vielen Betrieben wird die Spesenerstattung aber einseitig vom Unternehmen festgelegt.

Übliche Formulierung:

„Die Erstattung von Reisekosten und Spesen erfolgt nach den Richtlinien der Firma.“ In solchen Richtlinien sind Vorgaben zulässig, z. B. die Beschränkung der Fahrtkosten auf Bundesbahn 2. Klasse; nach den Vorgaben der Lohnsteuerrichtlinien pauschaliert werden können die Kosten für die Benutzung des privaten Pkws (0,30 € je Kilometer) und der Verpflegungsmehraufwand (derzeit im Inland: 6 € ab acht, 12 € ab vierzehn, 24 € bei 24 Stunden Abwesenheit); die sogenannte Haushaltsersparnis kann nach den steuerrechtlichen Vorgaben abgezogen werden (z. B. Kürzung der Verpflegungspauschale, wenn das Frühstück im Hotelpreis inbegriffen ist). Die Reistandards können nach Arbeitnehmergruppen differenziert werden, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt.

Anzustreben:

Wo die Reisekosten nicht per Betriebsvereinbarung geregelt sind, sollten bei Reiseberufen mit hohem Spesenaufwand die wichtigsten Spesensätze im Vertrag fixiert werden – und zwar mindestens in der oben genannten Höhe.

Vorsicht!

Spesenzahlungen, die über die gesetzlichen Pauschalen hinausgehen, müssen als Einkommen versteuert werden.

Stehen die Spesensätze weder in einer Betriebsvereinbarung noch im Arbeitsvertrag, sondern wie im obigen Beispiel nur in „Richtlinien der Firma“, so können diese von der Firma einseitig geändert werden. Einer Änderungskündigung bedarf es nicht. Auch der Betriebsrat hat selbst bei einer drastischen Verschlechterung kein Mitbestimmungsrecht.¹⁶

Reisezeiten

Gesetzlicher Standard:

Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, hat der Arbeitgeber als Arbeitszeit zu vergüten, wenn das vereinbart oder eine Vergütung „den Umständen nach“ zu erwarten ist. Einen Rechtssatz, dass solche Reisezeiten stets oder regelmäßig zu vergüten sind, gibt es nicht. Wo es weder eine tarif- noch eine arbeitsvertragliche Regelung gibt, kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an.¹⁷

Wer allerdings andere Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers zum Einsatz fährt oder Material transportiert, übt stets vergütungspflichtige Arbeit aus.¹⁸

Tarifliche Regelungen:

Präzise Vorschriften dazu enthält zum Beispiel der Manteltarifvertrag für die Bayerische Metallindustrie. Dort werden bei Dienstreisen im Inland an Arbeitstagen bis zu vier und an arbeitsfreien Tagen bis zu zwölf Stunden Reisezeit zusätzlich vergütet – jedoch ohne Zuschläge (und mit einigen Ausnahmen).

Betriebsvereinbarungen:

Können hierzu ergänzende Regeln festlegen. Hier hat der Betriebsrat über die Mitbestimmung beachtlichen Gestaltungsspielraum.

Übliche Einschränkungen:

Bei Angestellten, die auf Grund ihres Aufgabengebietes – z. B. im Außendienst – ständig unterwegs sind, werden für die Reisezeit häufig besondere Regelungen im Arbeitsvertrag getroffen, z. B. in Form einer Monatspauschale.

Wer einen AT-Vertrag ohne Arbeitszeitbegrenzung hat, hat auch bei Dienstreisen keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung. Außerdem lehnen manche Firmen die Vergütung zusätzlicher Arbeitszeiten bei Auslandsreisen ab.

Anzustreben:

Wo häufiger Reisen zu erwarten sind und es eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht gibt, sollte die Bezahlung der Reisezeiten im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt werden.

Urlaub, Urlaubsgeld

Gesetzlicher Mindeststandard:

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 24 Werktage bezahlten Urlaub pro Jahr. Das entspricht vier Wochen oder – bei einer Fünf-Tage-Woche – 20 Arbeitstagen. Während des Urlaubs muss nach § 11 BUrlG das durchschnittliche Gehalt des letzten Vierteljahres (ohne Überstundenvergütungen) weiterbezahlt werden.

Tarifliche Regelungen:

Nach den Tarifverträgen der IG Metall beträgt der Jahresurlaub mit nur wenigen Ausnahmen 30 Arbeitstage (= sechs Wochen) pro Jahr. Als Urlaubsentgelt wird das normale Gehalt weiterbezahlt (nach unterschiedlichen Berechnungsmethoden); zusätzlich besteht Anspruch auf ein Urlaubsgeld. Dieses beträgt zum Beispiel im Textilreinigungsgewerbe pauschal 455 – 556 €, im Kfz-Handwerk 10 bis 50 Prozent und in der Metallindustrie mit Ausnahme weniger Haustarifverträge einheitlich 50 Prozent des Urlaubsentgelts, bei sechs Wochen Urlaub also rund 70 Prozent eines Monatsgehalts.

Betriebsvereinbarungen:

Regeln häufig zusätzliche Urlaubstage, z. B. für Schichtarbeiter, und weitere Freistellungen, etwa zu Dienstjubiläen.

Anzustreben:

Tarifliche Regelung.

Vorsicht!

Bei individueller Vereinbarung auf die Begriffe achten: Eine normale Arbeitswoche hat fünf Arbeitstage, aber sechs Werktage und sieben Kalendertage!

Krankheit

Gesetzlicher Mindeststandard:

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz muss der Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen einer Krankheit oder einer ärztlich verordneten Kur das Entgelt in voller Höhe (Überstundenvergütungen nur, wenn Mehrarbeit regelmäßig anfällt, ohne Zuschläge)¹⁹ weiterbezahlen. Eine Anrechnung von Kurtagen auf den Urlaub ist ausdrücklich verboten.

Ab der siebten Krankheitswoche tritt an die Stelle der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber das Krankengeld der Krankenkasse. Es beträgt 70 Prozent des letzten Monatsgehalts (auf Kalendertage umgerechnet), höchstens aber 90 Prozent des Nettoehaltes, und wird bis zu 78 Wochen lang bezahlt.

Die Pflicht zur Entgeltfortzahlung gilt erst ab der fünften Beschäftigungswoche. Wer in den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses krank wird, bekommt also während dieser Zeit nur Krankengeld. Nach Ablauf der 4-Wochen-Frist setzt die Entgeltfortzahlung ein, auch für schon vorher begonnene Krankheiten.

Tarifliche Regelungen:

Zusätzlich legen viele Tarifverträge fest, dass der Arbeitgeber das Krankengeld ab der 7. Krankheitswoche durch einen Zuschuss auf 100 Prozent des Nettoehalts aufstockt; die Dauer dieser Zahlung ist meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

Übliche Regelung:

Im AT-Bereich ist es durchaus üblich, dass der Betrieb das Krankengeld für einen Zeitraum von sechs Wochen bis sechs Monaten auf das volle Entgelt aufstockt.

Anzustreben:

Tarifliche oder vertragliche 100-Prozent-Regelung. Die Aufstockung des Krankengeldes ist meist mit dem Betriebsrat oder im Tarifvertrag verbindlich geregelt und dann kaum verhandelbar.

Vorsicht!

Nach den Erfahrungen mit der 1996 erfolgten (und ab 01.01.1999 wieder aufgehobenen) gesetzlichen Kürzung der Entgeltfortzahlung auf 80 % reicht ein bloßer Verweis auf die gesetzliche Regelung nicht aus. Eine Kürzung der Entgeltfortzahlung ist in einem solchen Fall nur dann ausgeschlossen, wenn die Entgeltfortzahlung im Arbeitsvertrag (bzw. bei Tarifbindung im Tarifvertrag) ausdrücklich auf 100 Prozent festgesetzt ist.

Betriebliche Altersversorgung

Gesetzliche Grundlage:

Soweit vom Arbeitgeber finanziert gibt es keine gesetzliche oder tarifliche Verpflichtung zur Gewährung einer Zusatzversorgung für Alter, Invalidität oder Hinterbliebene. Ob eine solche angeboten wird, liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Rechtsanspruch auf eine eigenfinanzierte Altersversorgung, wofür er bis zu 4% seines Entgelts bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung verwenden kann (Entgeltumwandlung gem. § 1 a BetrAVG). Wird hierfür eine Rente nach dem sog. „Riester-Modell“ gewählt, gibt es unter bestimmten Voraussetzungen staatliche Zuschüsse.

Nach dem Betriebsrentengesetz kann eine betriebliche Zusatzaltersversorgung erfolgen über

- eine Pensionskasse,
- einen Pensionsfonds,
- eine normale Lebensversicherung („Direktversicherung“),
- eine (meist betriebliche) Unterstützungskasse oder
- durch eine „Direktzusage“ des Unternehmens.

Hat der Arbeitgeber eine Versorgungszusage gemacht, so bestimmt das Gesetz unter bestimmten Voraussetzungen, dass diese auch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten bleibt – allerdings erst, wenn der Anspruch nach fünf Jahren Versorgungszusage und einem Lebensalter von mindestens 30 Jahren (ab 2009: 25 Jahre) „unverfallbar“ geworden ist. (Für Versorgungszusagen, die vor dem 1. 1. 2001 gemacht worden sind, gilt nach § 30 f BetrAVG eine Übergangsregelung.)

Sollte einmal eine Insolvenz des Unternehmens die Auszahlung einer unverfallbaren Altersversorgung verhindern, so übernimmt der Pensionssicherungsverein die Zahlung.

Sofern auch der Arbeitnehmer Beiträge zur Zusatzaltersversorgung leistet, kann das durch eine „Entgeltumwandlung“ erfolgen. Auf eigenen Beiträgen basierende Leistungen sind sofort unverfallbar.

Tarifliche Regelungen:

Im Bereich der Metallindustrie und vielen anderen Branchen gibt es die „Metallrente“. (Näheres unter www.metallrente.de)

Betriebliche Altersversorgung

Betriebsvereinbarungen:

Zusagen auf Betriebsrenten basieren üblicherweise auf Betriebsvereinbarungen, die dann automatisch für alle Beschäftigten gelten. Ein Verhandlungsspielraum für den Arbeitnehmer besteht hier kaum.

Anzustreben:

Wenn vorhanden, Bezugnahme auf Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag. Besser: Eine einseitig vom Unternehmen erlassene Pensionsordnung wird Bestandteil des Arbeitsvertrages und ist damit nicht ohne weiteres änderbar.

Vorsicht!

Häufig enthalten die Versorgungsordnungen Wartezeiten, vor deren Ablauf keine Leistungen erbracht werden.

Vor Ausscheiden aus der Firma muss geklärt werden,

- was mit den erworbenen Ansprüchen wird?
- Ab wann sind sie „unverfallbar“?
- Und was geschieht vorher: Verfallen die Ansprüche?
- Oder werden sie ausgezahlt?
- In welcher Höhe besteht eine Anwartschaft? Nach § 4 a Abs.1 BetrAVG ist der Arbeitgeber hierüber zur Auskunft verpflichtet.
- Können Direktversicherungen vom Arbeitnehmer weitergeführt werden? Eine Auflösung zum Rückkaufswert ist meist die schlechteste Lösung.

Wem die betriebliche Altersversorgung ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers ist, der sollte sich vorher beim Betriebsrat oder bei der IG Metall erkundigen, wie sie ausgestattet ist und ob sie nicht für neu eintretende Arbeitnehmer geschlossen ist. Das ist leider häufig der Fall.

Versicherungen und Arbeitnehmerhaftung

Gesetzliche Grundlage:

Gegen Personenschäden aufgrund von Berufsunfällen und Berufskrankheiten müssen alle Beschäftigten vom Unternehmen in der Berufsgenossenschaft versichert werden. Die Beiträge hierfür trägt der Arbeitgeber allein. Eine persönliche Haftung gibt es hier nur bei vorsätzlicher Schädigung durch den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen (§§ 104 und 105 SGB VII).

Für sonstige Sach- oder Vermögensschäden, die sie in ihrer beruflichen Tätigkeit verursachen, haften Angestellte dagegen bei leichtester Fahrlässigkeit gar nicht. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haften sie häufig in voller Höhe, bei mittlerer oder leichter Fahrlässigkeit immerhin noch anteilig. Allerdings kann es auch bei grober Fahrlässigkeit zu Haftungserleichterungen kommen, die das Gericht festlegt; z. B. wenn Schadensrisiko und Verdienst in einem groben Missverhältnis stehen.²⁰

Gegenüber Dritten, z. B. Kunden, haften Angestellte jedoch unabhängig vom Grad des Verschuldens voll, also auch bei leichtester Fahrlässigkeit. Hierfür ist eine Pflichtversicherung des Arbeitgebers nicht vorgesehen. Es besteht aber u. U. ein Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Betriebsvereinbarungen:

Manche Betriebe schließen für Vermögensschäden und zur Aufstockung der Leistungen der Berufsgenossenschaft eine zusätzliche Unfall-, Haftpflicht- und/oder Rechtsschutzversicherung für ihre Beschäftigten ab.

Anzustreben:

Wo die Möglichkeit besteht, dass Angestellte durch ihre berufliche Tätigkeit größere Schäden verursachen, sollte der Abschluss einer Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung durch den Arbeitgeber selbstverständlich sein. (Den Arbeitsrechtsschutz übernimmt übrigens die IG Metall für ihre Mitglieder – kostenfrei!)

Vorsicht!

Private Haftpflichtversicherungen decken Schäden, die Angestellte in ihrer beruflichen Tätigkeit verursachen, nicht ab – es sei denn, es ist im Versicherungsschein ausdrücklich vermerkt.

Bei Unfällen im Zusammenhang mit **Telearbeit** kann es zu Abgrenzungsschwierigkeiten kommen, ob diese dem Arbeitsbereich zuzuordnen sind oder der Privatsphäre, für die die Berufsgenossenschaft nicht zuständig ist.

Hilfen zur Arbeitsaufnahme

Gesetzlicher Mindeststandard:

Übernimmt der Arbeitgeber die Fahrtkosten zum Bewerbungsgespräch, so ist das kein Entgegenkommen, sondern – sofern er zu diesem Gespräch eingeladen hat – seine gesetzliche Pflicht, die sich aus § 670 BGB ergibt.

Tarifliche Regelungen:

Für einen Umzug räumen die meisten Tarifverträge Angestellten einen bezahlten freien Tag (manche auch mehrere) ein.

Mögliche Regelungen:

Vorleistungen zur Arbeitsaufnahme sind individuelle Verhandlungssache. Zu Hilfen bei einem eventuell erforderlichen Umzug oder beim Heimischwerden in der neuen Umgebung wird der Arbeitgeber umso mehr bereit sein, je mehr er an seiner neuen Mitarbeiterin interessiert ist. Dass er die Umzugskosten trägt und bei der Wohnungssuche behilflich ist, ist durchaus üblich; bei besonders begehrten Mitarbeitern sind außerdem denkbar

- die Übernahme von Hotelkosten für einen bestimmten Zeitraum,
- eine Werkswohnung (Zeitpunkt des Einzugs, Übernahme von Instandhaltung und Schönheitsreparaturen und vor allem die Kündigungsfristen beim Ausscheiden aus dem Unternehmen klären!) oder die Übernahme der Maklergebühren für die Suche nach einer anderen Wohnung,
- ein Baukostenzuschuss oder ein Arbeitgeberdarlehen für ein Haus bzw. eine Eigentumswohnung,
- eine Trennungsentschädigung für die Zeit der Trennung von der Familie (üblich sind die steuerlich anerkannten Verpflegungs- und Übernachtungskosten für doppelte Haushaltsführung),
- die Bezahlung von Familienheimfahrten oder -flügen bei längerer Trennung.

Anzustreben:

Was hier zu erreichen ist, hängt vor allem von der eigenen Verhandlungsposition ab. Was im Unternehmen üblich und welche Forderung realistisch ist, erfährt man beim Betriebsrat.

Weitere betriebliche Wohltaten

Betriebsvereinbarungen:

Beinhalten oft zusätzliche Leistungen wie Essenszuschuss, Kantinenregelung, Job-Ticket, Werkseinkauf, Jubiläumsgeld und Ähnliches. Kaum verhandelbar.

Anzustreben:

Ausdrückliche Aufnahme der Leistungen in den Arbeitsvertrag. (Dann gelten sie auch weiter, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung kündigt.)

Stellt die Firma einen Dienstwagen zur Verfügung, muss vertraglich geklärt werden, ob und gegen welche Kostenbeteiligung er auch privat benutzt werden darf. Stellt die Firma ein privat nutzbares Handy zur Verfügung, muss fixiert werden, bis zu welcher Höhe sie neben den Grundgebühren auch die laufenden Gebühren übernimmt.

Vorsicht!

Belegschaftsrabatte, Arbeitgeberdarlehen (mit weniger als den marktüblichen Effektiv-Zinsen), Zuschüsse zu den Fahrtkosten und die unentgeltliche private Nutzung von Dienstwagen und Diensttelefon sind geldwerte Vorteile, die bei Übersteigen eines Freibetrags versteuert werden müssen. Belegschaftsrabatte sind bis zu 1.080 € im Jahr steuerfrei. Steuerfrei bleiben geldwerte Vorteile, wenn sie die monatliche Freigrenze von 44 EUR (ab 2004) nicht übersteigen (Sachbezüge).

Der auch privat genutzte Dienstwagen kann richtig teuer werden: Die Finanzämter setzen den geldwerten Vorteil der privaten Nutzung pro Monat mit einem Prozent des Listenpreises plus 0,03 Prozent pro Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte an. Bei einem 30.000 € – Auto und 22 Kilometern Anfahrtsweg (vorbehaltlich der Entscheidung des BVerfG zur sogenannten Pendlerpauschale bei 20 km) zur Arbeit sind das bis zu 5.976 € im Jahr, die zusätzlich versteuert werden müssen!

Nebentätigkeiten

Gesetzliche Grundlage:

Nebentätigkeiten sind grundsätzlich erlaubt und durch Art. 12 GG geschützt. Das Arbeitsverhältnis bindet nicht den Arbeitnehmer als Ganzes und jederzeit. Die Übernahme von Ehrenämtern und Nebenämtern im gesellschaftlichen oder kommunalpolitischen Raum ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.

Eine Nebentätigkeit kann jedoch dann untersagt werden, wenn diese eine Konkurrenzfähigkeit darstellt oder die vertraglich geschuldete Tätigkeit erheblich beeinträchtigt. Letzteres ist z.B. der Fall, wenn ein Service-Techniker nebenbei nachts Taxi fährt und morgens regelmäßig unausgeschlafen zur Arbeit erscheint.

Eine Vertragsklausel, die dem Arbeitnehmer jede vom Arbeitgeber nicht genehmigte Nebentätigkeit verbietet, ist unwirksam. Soweit der Arbeitgeber Nebentätigkeiten von seiner Zustimmung abhängig machen will unterliegen entsprechende Klauseln der Rechts- und Inhaltskontrolle (§ 307 BGB).²¹

Häufige Formulierung:

„Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bedarf der Arbeitnehmer der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Unternehmens für die Übernahme jeder Nebentätigkeit, wirtschaftliche Betätigung in einem anderem Unternehmen sowie die Übernahme von Ehrenämtern in wirtschaftlichen Verbänden oder im öffentlichen Leben.“

Eine derart weitgehende Formulierung wird einer rechtlichen Überprüfung kaum standhalten.

Anzustreben:

Soweit Nebentätigkeitsverbote oder Vorbehalte nach dem Vertragsabschluss vorgelegt werden, ist dringend davon abzuraten, dieses zu unterschreiben. Nebentätigkeitsverbote bzw. Genehmigungspflichten in Musterarbeitsverträgen sind möglichst auf Druck des Betriebsrates zu entfernen.

Vorsicht!








Soweit eine Nebentätigkeit tatsächlich die betriebliche Tätigkeit und die berufliche Leistung erheblich beeinträchtigt, droht eine Abmahnung. Wichtig insbesondere für Teilzeitbeschäftigte ist, dass ein Nebentätigkeitsverbot bzw. ein Vorbehalt der Genehmigung für diesen Personenkreis ausgeschlossen sein muss. Wenn in Zeiten von Flexibilisierung und Zweitjobs viele Menschen auf diese Nebentätigkeiten angewiesen sind, um überhaupt ein Existenz sicherndes Einkommen haben, darf dies nicht unter den Vorbehalt einer Genehmigung durch den Arbeitgeber gestellt werden. Andererseits müssen die Betroffenen darauf achten, dass sich die Gesamtarbeitszeit im Rahmen der Grenzen des ArbZG bewegt (48 Stunden bei 6-Tage-Woche, 40 Std. bei 5-Tage-Woche).

Personalfragebogen

Seine Einführung/Änderung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates (§ 94 BetrVG). Das Gleiche gilt, wenn Personaldaten in ähnlicher Weise im Arbeitsvertrag abgefragt werden. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Fragen und ihre Gestaltung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle.

Es dürfen vom Arbeitgeber oder von ihm Beauftragten (Personalsachbearbeiter, Betriebsarzt u.a.) nur solche Fragen gestellt/aufgenommen werden, an deren Beantwortung ein Arbeitgeber unter Berücksichtigung der zu leistenden Arbeit ein berechtigtes Interesse hat.

Frage Thema	zulässig/unzulässig	
Schwangerschaft, Frage nach der letzten Regel, Wunsch nach Kindern, Einnahme von Antikonzeptiva	<i>unzulässig</i> (§§ 1, 7 AGG)	☹️
Schwerbehinderteneigenschaft, Gleichstellung	<i>unzulässig</i> (§§ 1, 7 AGG). Jedoch gibt es dazu noch keine BAG-Entscheidung. Ausnahme: wenn vertragliche Leistung überhaupt nicht erbracht werden kann	☹️
Vorstrafen, Auszug aus dem Zentralregister	<i>nur zulässig</i> , soweit Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis besteht, z. B. darf Bankkassierer nach Vorstrafen im Vermögensbereich, Kraftfahrer nach Verkehrsstrafen oder Punktezahl in Flensburg gefragt werden. Taucht eine Strafe nicht (mehr) im polizeilichen Führungszeugnis auf, kann sich der Bewerber als „nicht vorbestraft“ bezeichnen.	☹️
Chronische Krankheiten	<i>nur zulässig</i> im Zusammenhang mit Arbeitsleistung, z. B. darf LKW-Fahrer nach Wirbelsäulen-Beschwerden, Sekretärin nach Sehnenscheidenentzündung gefragt werden.	☹️

Ansteckende Krankheiten	<i>zulässig</i> , bei AIDS erst, wenn Vollbild der Krankheit vorliegt.	
Schulden, Auszug aus dem Schufa-Register	<i>zulässig nur</i> bei mit Geld bzw. Geldverkehr betrauten Arbeitnehmern, z. B. Bank- oder Supermarktkassierer	
Pfändungen	Fragen nach lfd. Lohn-/Gehaltspfändungen oder -abtretungen sind <i>zulässig</i> , Problem: Lohnabtretungsverbot im Arbeitsvertrag kann „kredit-hinderlich“ sein.	
weitere Arbeitsverhältnisse	<i>zulässig</i>	
Frage nach der Religionszugehörigkeit	so <i>unzulässig</i> , wegen Kirchensteuerabzug wäre aber die Frage nach kirchensteuerpflichtiger Religionszugehörigkeit <i>zulässig</i> . Das sind derzeit die katholische, evangelische und jüdische Religionsgemeinschaft.	
Frage nach Partei- oder Gewerkschaftsmitgliedschaft	<i>unzulässig</i> . <i>Zulässig</i> wäre allenfalls diese Frage an einen Tendenzträger in Tendenzbetrieben nach der Mitgliedschaft in solchen Vereinigungen oder Parteien, mit denen ein Unvereinbarkeitsbeschluss besteht oder deren Ziele der Satzung oder dem Betriebszweck des Arbeitgebers zuwiderlaufen.	
Frage nach der letzten Vergütung und dem beruflichen Werdegang	<i>zulässig</i>	

Einstellungsuntersuchungen:
Genomanalyse, Blut-, Urin-
tests (z. B. auf Drogen, Alkohol)

werden als *unzulässig* angesehen trotz Zustimmung des Bewerbers; auf jeden Fall bei Existenz eines Betriebsrats mitbestimmungspflichtig gem. § 95 BetrVG (AuswahlRL), vgl. hierzu Rehwald in AiB 2000, 125 und § 23 des geplanten Gendiagnostikgesetzes. Unbedenklich sind durch Gesetz oder UVV vorgeschriebene Einstellungsuntersuchungen, z. B. gem. § 32 JArbSchG, diese unterliegen auch i.d.R. nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats.



Graphologische Gutachten,
Stresseminare, Assessment-
Center

werden von der hM mit Einwilligung des Bewerbers als *zulässig* angesehen, soweit ein Zusammenhang mit der zu erbringenden Arbeitsleistung besteht, sind jedoch mitbestimmungspflichtig gem. §§ 95, 99 Abs. 1 BetrVG.



Fragen nach bevorstehenden
Abwesenheitszeiten von erheblicher Dauer, z. B. Kur, Operation, Wehr-/Ersatzdienst

zulässig



Auskünfte früherer Arbeitgeber

mit Zustimmung des Bewerbers
zulässig



Rechtsfolgen

Beantwortet ein Arbeitnehmer eine zulässigerweise gestellte Frage falsch, kann dies u. U. die Anfechtung des Arbeitsvertrags gem. § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung rechtfertigen. Die Falschbeantwortung einer unzulässig gestellten Frage ist folgenlos.

Erfindungen und Verbesserungsvorschläge

Gesetzlicher Standard:

Nach dem Arbeitnehmererfindergesetz stehen Arbeitsergebnisse dem Arbeitgeber zur Verwertung zu.²² Allerdings gehen Erfindungen von Arbeitnehmern, die eine eigene *schöpferische* Leistung beinhalten und deshalb patent- oder Gebrauchsmusterschutzfähig sind, nicht automatisch in das Eigentum der Firma über. Sie darf solche Erfindungen nur gegen eine Vergütung nutzen, deren Höhe in den „Vergütungsrichtlinien für Arbeitnehmererfindungen“ des Bundesarbeitsministeriums festgelegt ist. Erklärt der Arbeitgeber, dass er die Erfindung nicht nutzen will, darf der Erfinder sie frei vermarkten. Andererseits müssen Arbeitnehmer auch Erfindungen, die sie außerhalb der Arbeitszeit machen, zunächst dem Arbeitgeber gegen Vergütung zur Nutzung anbieten, es sei denn, die Erfindung ist offensichtlich für den Betrieb nicht verwertbar. Dagegen stehen die Nutzungsrechte an dienstlich geschaffenen urheberrechtlich geschützten Werken nach dem Urheberrechtsgesetz ohne weitere Vergütung dem Arbeitgeber zu; nach § 69 b UrhG gilt das ausdrücklich auch für Computerprogramme.

Betriebsvereinbarungen:

Das Verfahren zur Verwertung und Vergütung von Verbesserungsvorschlägen (das sind nicht patent- oder Gebrauchsmusterschutzfähige Neuerungen) unterliegt der Mitbestimmung und ist häufig in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Übliche Formulierung:

„Sämtliche Ergebnisse und Erkenntnisse aus der dienstlichen Tätigkeit gehen in das ausschließliche Eigentum der Firma über.“

Das Thema Erfindungen wird im Arbeitsvertrag meist gar nicht angesprochen, da die gesetzlichen Regelungen per Arbeitsvertrag ohnehin nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers verändert werden dürfen.

Vorsicht!

Patentrecht ist ein eigenes und kompliziertes Rechtsgebiet. Wer für eine Erfindung größere Beträge erwartet oder Zweifel am korrekten Verhalten des Arbeitgebers hat, sollte auf jeden Fall die Rechtsberatung der IG Metall in Anspruch nehmen, die für Mitglieder kostenlos ist.

Wettbewerbsverbot

Gesetzlicher Mindeststandard:

Will der Arbeitgeber verhindern, dass ein Arbeitnehmer nach Ende des Arbeitsverhältnisses auf seinem bisherigen Arbeitsgebiet als Konkurrent – angestellt oder selbständig – tätig wird, so kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Erlaubt ist das nach §§ 74 ff. HGB jedoch nur

- für maximal zwei Jahre,
- wenn es sich wirklich um eine Konkurrenz­­tätigkeit handelt – sei es selbständig oder bei einem anderen Unternehmen – und
- wenn der Arbeitgeber während der Karenzzeit als Entschädigung mindestens die Hälfte des alten Entgelts bezahlt.

Außerdem ist ein Wettbewerbsverbot nicht bindend, wenn es „nicht zum Schutz der berechtigten geschäftlichen Interessen des Unternehmens dient“ oder „eine unbillige Erschwerung des Fortkommens“ des Arbeitnehmers darstellt.

Ein einmal vereinbartes Wettbewerbsverbot kann nicht ohne weiteres gekündigt werden. Will der Arbeitgeber nicht zahlen, so muss er *vor der Beendigung* des Arbeitsverhältnisses den Verzicht auf das Wettbewerbsverbot erklären, der dann erst nach Ablauf eines Jahres wirksam wird. So lange muss er zahlen (§ 75 a HGB).

Übliche Regelung:

Wettbewerbsverbote sind üblich für Handelsvertreter und „Geheimnisträger“, z. B. im EDV-Bereich oder in Forschung und Entwicklung.

Aus Kostengründen findet sich in manchen Arbeitsverträgen nur die Formulierung „(Arbeitnehmer/in) ist bereit, mit der Firma ein Wettbewerbsverbot abzuschließen“. In diesem Fall muss das Verbot noch einmal ausdrücklich schriftlich vereinbart werden; eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers, etwa bei der Kündigung, reicht nicht aus.

Anzustreben:

Nicht im erlernten Job arbeiten zu dürfen, macht keinen Spaß. Wenn ein Wettbewerbsverbot unvermeidlich ist, möglichst kurze Frist und/oder möglichst hohe Entschädigung vereinbaren.

Vorsicht!

Die vom Arbeitgeber zu zahlende Karenzentschädigung kann u.U. als Nebeneinkommen auf das Arbeitslosengeld bei Übersteigen der Freibeträge angerechnet werden.

Geheimhaltungs- und Schweigepflicht

Gesetzliche Grundlage:

dass Betriebsinterna nicht der Konkurrenz mitgeteilt werden dürfen, ergibt sich aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers.

Übliche Formulierung:

„(Arbeitnehmer/in) verpflichtet sich, über alle erlangten betrieblichen und geschäftlichen Kenntnisse und Erfahrungen Stillschweigen zu bewahren“ sowie „sämtliche schriftlichen Unterlagen, Abbildungen, Muster usw. keinem Dritten zugänglich zu machen und sie auf Verlangen dem jeweiligen Fachvorgesetzten zurückzugeben.“ Die Schweigepflicht bezieht sich z. B. auf Kundenlisten, Absatzplanung und Kalkulation, Fertigungsverfahren, Maschinen, Konstruktionszeichnungen und gilt auch gegenüber anderen Beschäftigten des Unternehmens (sofern sie mit der Sache nicht dienstlich befasst sind).

In einem Arbeitsverhältnis, das auf Vertrauen beruht, dürfte das auch ohne ausdrückliche Vertragsvorschrift selbstverständlich sein.

Anzustreben:

Vertragstreue. Denn wer Betriebsgeheimnisse ausplaudert, kriegt auch ohne eine solche Klausel Ärger. Die Geheimhaltungspflicht darf sich allerdings nur auf vom Arbeitgeber als solche ausgewiesene Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse beziehen.

Vorsicht!

Geheimhaltungspflichten werden neuerdings oft so umfassend und drakonisch formuliert, dass sie fast einem Wettbewerbsverbot gleichkommen (freilich ohne die entsprechende Entschädigung). Genau das aber lässt die Rechtsprechung nicht zu. Die Geheimhaltungspflicht darf Angestellte nach ihrem Ausscheiden aus der Firma auch nicht unangemessen in ihrer gewerblichen Freiheit beschränken. Zudem darf sie sich nur auf Kenntnisse beziehen, die aus betrieblichem Interesse tatsächlich vertraulich zu behandeln sind. Eine Bestimmung zum Beispiel, dass „über die Gehaltshöhe strengstes Stillschweigen zu bewahren“ ist, ist höchst bedenklich und mit den Grundsätzen der Inhaltskontrolle gemäß § 307 BGB nicht in Einklang zu bringen. Rechtsunwirksam ist auch eine nachvertragliche Geheimhaltungspflicht, die sich pauschal auf alle Geschäftsvorgänge oder ein ganzes Geschäftsgebiet bezieht. Soll eine Geheimhaltungspflicht nach Ende eines Arbeitsverhältnisses weiterwirken, so müssen die geheimzuhaltenden Sachverhalte konkret benannt werden, z. B. in einem Aufhebungsvertrag. Wo das nicht geschehen ist und auch kein Wettbewerbsverbot gilt, kann der Betroffene sein Wissen selbst über Betriebsinterna oder Kundenbeziehungen für eigene Zwecke verwenden – auch in Konkurrenz zum ehemaligen Arbeitgeber!²³

Vertragsstrafe

Gesetzliche Grundlage:

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann in jedem Vertrag eine Vertragsstrafe für den Fall vereinbart werden, dass eine Seite ihrer Verpflichtung nicht nachkommt. Diese Strafe darf allerdings nicht unverhältnismäßig hoch sein. In der Praxis werden solche Strafen vor allem für den Fall vereinbart, dass Arbeitnehmer ohne Kündigung gar nicht oder nicht mehr zur Arbeit erscheinen oder Anlass zu einer fristlosen Kündigung geben. Eigentlich gibt es seit 2002 eine Vorschrift, die Vertragsstrafen in vorformulierten Arbeitsverträgen für unzulässig erklärt (§ 309 Nr. 6 BGB). Nun hat die aktuelle Rechtsprechung eine Inhaltskontrolle auf dieser rechtlichen Grundlage abgelehnt, die Messlatte für Vertragsstrafenregelungen allerdings auch höher gehängt. Nicht selten spielen sachgrundlose Erwägungen und reines „Nachtreten“ für das Berufen auf eine Vertragsstrafe arbeitgeberseits eine Rolle.

Häufige Formulierung:

„Für den Fall, dass der Arbeitnehmer unter Bruch des Vertrages das Anstellungsverhältnis einseitig beendet oder es gar nicht antritt oder durch schuldhaftes vertragswidriges Verhalten den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung veranlasst, verpflichtet er sich, an den Arbeitgeber als Vertragsstrafe einen Betrag zu zahlen, der den Bruttoeinzügen entspricht, auf die der Arbeitnehmer bei Fortsetzung bzw. rechtzeitigem Antritt des Arbeitsverhältnisses für einen Monat Anspruch gehabt hätte. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber den tatsächlich entstandenen Schaden geltend machen.“


Wo eine solche Strafe verlangt wird, überprüft dies die Rechtsprechung²⁴ und legt die o. g. Kriterien dabei zu Grunde. Tritt z. B. eine Arbeitnehmerin ihre Stelle gar nicht erst an, müsste sie als Vertragsstrafe also zwei Wochenlöhne zahlen (bei zwei Wochen Kündigungsfrist während der Probezeit)²⁵. Dass Vertragsstrafen nach einer fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers verlangt werden, ist aber in der Praxis selten. Die Rechtsprechung erachtet eine Vertragsstrafe z. B. für unangemessen, wenn weder die Pflichtverletzung noch die Höhe der Strafe konkret benannt wird.²⁶ Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, wenn die Vertragsstrafenregelung nicht klar und verständlich ist. In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Sachverhalt ging es um den Begriff der „dauerhaften Verletzung“. In einem anderen Fall ging es um die Höhe.²⁷ In der Regel wird ein Monatseinkommen als Obergrenze angenommen, es sei denn es gilt eine kürzere Kündigungsfrist wie im Beispielfall (zwei Wochen).

Vertragsstrafe

Anzustreben:

Vertragstreue auf beiden Seiten. Und Verzicht auf Vertragsstrafen.

Vorsicht!

Solche Strafen können auch Gutwillige erwischen, etwa wenn sie ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben und plötzlich eine bessere, unbefristete Stelle finden ( Seite 26).

Verfalls- und Verjährungsfristen

Gesetzlicher Standard:

Alle Vergütungsansprüche aus Arbeitsverträgen verjähren nach § 195 BGB nach drei Jahren, wobei das Jahr, in dem die Forderung entstanden ist, nicht mitzählt. Die Gehaltsforderung aus August 2003 verjährt also zum 31. Dezember 2006.

Tarifliche Regelungen:

Tarifverträge sehen darüber hinaus kürzere Verfallsfristen für die Geltendmachung der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber vor, in der Regel zwei bis drei Monate ab Fälligkeit der Forderung. Für den Fall, dass der Arbeitgeber eine rechtzeitig erhobene Forderung ablehnt, sehen manche Tarifverträge noch eine weitere Frist für die Klage beim Arbeitsgericht vor („doppelte Verfallsfrist“).

Häufige Formulierung:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits binnen einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.“ In diesem Fall kann z. B. eine Angestellte, die feststellt, dass sie schon seit zwei Jahren nach einer zu niedrigen Entgeltgruppe bezahlt wird, eine Nachzahlung nur noch für die letzten drei Monate geltend machen. Das BAG²⁸ hat inzwischen entschieden, dass Verfallsfristen, die kürzer als 3 Monate sind, in vorformulierten Arbeitsverträgen unwirksam sind. Gleiches hat das BAG auch für oben erwähnten doppelten Ausschlussfristen entschieden. In Tarifverträgen sind sie jedoch wirksam.

Anzustreben:

Gesetzliche Regelung für Verjährung, sofern möglich. Wo keine Tarifbindung besteht, genügt es, wenn der Arbeitsvertrag gar keine Aussage zu Verfristungen enthält.

Vorsicht!

Im Normalfall ist eine Verfallsklausel im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag nur eine Formalität. Wo sich aber kein offenes Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber herstellt, kann sie zum teuren Ärger werden: Wer verklagt schon gerne den Arbeitgeber, bei dem er noch beschäftigt ist? Klagt man aber erst nach einer Kündigung, dürften die meisten Ansprüche schon verfallen sein! Andererseits schützt sie den Arbeitnehmer auch vor späten Schadensersatzforderungen, etwa nach einer Kündigung. Achtung: In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthaltene kürzere Ausschlussfristen sind jedoch wirksam (§ 310 Abs. 4 BGB).



Rechte außerhalb des Arbeitsvertrages

4. Rechte außerhalb des Arbeitsvertrages

Über die bisher genannten Vertragsregelungen und Gesetze hinaus erwachsen dem Arbeitnehmer und vor allem der Arbeitnehmerin aus anderen Gesetzen teilweise erhebliche Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, die normalerweise weder in Tarif- noch in Arbeitsverträgen erwähnt werden:

- Die **Beiträge zur Sozialversicherung** werden nach dem Sozialgesetzbuch zur Hälfte vom Arbeitgeber bezahlt – allein das sind in Westdeutschland derzeit mehr als 900 € im Monat.
- Schwangeren Frauen darf nicht gekündigt werden; in den sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung muss ihnen der Arbeitgeber das **Mutterschaftsgeld** der gesetzlichen Krankenkasse, das auf höchstens 13 € pro Kalendertag beschränkt ist, auf ihr durchschnittliches Nettoentgelt der letzten drei Monate aufstocken.
- Während der ersten drei Lebensjahre eines Kindes haben beide Elternteile allein oder gemeinsam Anspruch auf unbezahlte **Elternzeit** von max. drei Jahren. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und darf vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden. (Das Erziehungsgeld zahlt der Staat.)
- In elf der 16 Bundesländer haben alle Arbeitnehmer zusätzlich zum Erholungsurlaub Anspruch auf bezahlten **Bildungsurlaub** von fünf Tagen im Jahr bzw. zehn Tagen in zwei Jahren. Möglich ist in dieser Zeit nicht nur die Fortbildung im eigenen Beruf, sondern auch das Erwerben „allgemeiner Fertigkeiten und Kulturtechniken“, z. B. in Sprachkursen oder Computerseminaren oder die Weiterbildung in politischen Fragen. Die entsprechenden Angebote der IG Metall sind für Mitglieder in der Regel kostengünstig. Keinen gesetzlichen Bildungsurlaub gibt es in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen; dafür ist aber z. B. in der bayerischen Metallindustrie eine Bildungsfreistellung tariflich vereinbart.
- Nach dem PflegezeitG haben Beschäftigte bei der notwendigen **Pflege** naher Angehöriger bis zu 10 Tagen pro Pflegefall Anspruch auf Freistellung. Ob diese zu bezahlen ist, richtet sich nach § 616 BGB bzw. den einschlägigen Tarifverträgen. Darüber hinaus besteht in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten Anspruch auf bis zu 6 Monate (unbezahlten) Pflegeurlaub für nahe Angehörige, wenn dann ein anerkannter Pflegefall eintritt (ab Pflegestufe 1).
- Nach dem Allgemeinen GleichbehandlungsgG besteht Anspruch auf **Unterlassung von diskriminierenden Handlungen** aus Anlass der Einstellung, bei Maßnahmen im Arbeitsverhältnis (z.B. Beförderung) und bei der Entlassung gegen den Arbeitgeber, soweit es um die Diskriminierungsmerkmale Rasse, ethnische Herkunft, das Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder die sexuelle Identität geht. Ein Verstoß dagegen kann u.U. einen Anspruch auf Schadensersatz auslösen.



**Ende des
Arbeitsverhältnisses**

5. Ende des Arbeitsverhältnisses

Nach Ablauf der Probezeit können unbefristete Arbeitsverhältnisse – sofern kein Grund zur fristlosen Kündigung vorliegt – nur noch im gegenseitigen Einvernehmen oder durch eine ordentliche Kündigung aufgelöst werden. In allen Fällen sollte man schnellstmöglich den Betriebsrat bzw. die IG Metall aufsuchen und das konkrete Verhalten durchsprechen.

Eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag muss von beiden Seiten schriftlich erfolgen (§ 623 BGB).

5.1. Aufhebungsvertrag

Je höher man in der Hierarchie aufsteigt, um so seltener werden Arbeitsverhältnisse gekündigt. Stattdessen werden sie, um teure Arbeitsgerichtsprozesse zu vermeiden, im beiderseitigen Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag beendet, der in der Regel die Zahlung einer hohen Abfindung vorsieht.

Solche Verträge sollte man unter keinen Umständen ohne ausführliche Beratung mit dem Betriebsrat oder der IG Metall abschließen. Das Argument „Ich kann meine Interessen am Besten selbst vertreten“ ist hier jedenfalls überhaupt nicht haltbar. Bei Aufhebungsverträgen werden nach der Erfahrung von Gewerkschaftsjuristen die meisten Fehler ausgerechnet von hochqualifizierten Angestellten gemacht, bei denen es meist um fünf- bis sechsstellige Abfindungsbeträge geht. Sie müssen schriftlich erfolgen (§ 623 BGB).

Eine Beratung ist hier auch deshalb wichtig, weil Abfindungen unter bestimmten Umständen den Arbeitslosengeldanspruch zum Ruhen bringen, und Aufhebungsverträge zusätzlich zu einer Sperrzeit bei der Arbeitsagentur führen können. Das gilt auch für sog. Abwicklungsverträge, die nach Ausspruch einer Kündigung abgeschlossen werden. Eine Sperrzeit kommt in den Fällen nicht in Betracht, in denen der Arbeitsvertrag sonst mit Sicherheit vom Arbeitgeber fristgemäß betriebs- oder krankheitsbedingt rechtmäßig gekündigt worden wäre (BSG Urt. vom 12.07.2006 – B 11 a AL 47/05 in NZA 2006,1359). Auch darf in diesem Fall die Abfindung den Betrag von 1/2 Monatsgehalt/Beschäftigungsjahr nicht überschreiten.

Abfindungen sind nach dem individuellen Steuersatz seit 1.1.2006 voll steuerpflichtig. Eine Steuererminderung lässt sich nur noch durch die Fünftelungsregelung, d. h. rechnerische Verteilung der Steuerlast auf die folgenden fünf Jahre erreichen. (§ 34 Abs. 1, 2 EStG).

Eine Übergangsregelung mit den alten Freibeträgen bestand für Fälle, die bis Jahresende 2005 entstanden waren, die Auszahlung aber erst danach bis Ende 2007 zufluss.

Die BAG³⁰ hat auch nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform entschieden, dass ein Arbeitnehmer in der Regel kein Widerrufsrecht hat. Eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung gem. § 123 BGB

wird nur dann Erfolg haben, wenn der Arbeitgeber z.B. mit einer ansonsten rechtswidrigen fristlosen oder ordentlichen Kündigung gedroht hat³¹. Eine derartige Anfechtung muss spätestens binnen eines Jahres nach Abschluss des Aufhebungsvertrages erfolgen.

5.2. Ordentliche fristgemäße Kündigung

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können ein Arbeitsverhältnis jederzeit – unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist (👉 Seite 28) – ohne Angabe von Gründen kündigen. Arbeitgeber dagegen müssen gute Gründe haben, denn ihre Kündigungen unterliegen der Überprüfung durch das Arbeitsgericht. Außerdem muss der Betriebsrat dazu gehört werden. Geschieht das nicht ordnungsgemäß oder gar nicht, ist die Kündigung von vornherein unwirksam (§ 102 BetrVG).

Arbeitsgerichte stellen an die Begründung von Kündigungen recht hohe Anforderungen, so dass sich im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber immer ein Gespräch mit der IG Metall empfiehlt. Gegen eine Kündigung kann binnen drei Wochen nach Zustellung **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht erhoben werden; bei ausreichender Erfolgsaussicht gewährt die IG Metall ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Die Rechtsprechung kennt im Wesentlichen drei Arten von Kündigungen:

- **Personenbedingte Kündigungen** kommen in der Praxis meist als Kündigungen wegen ständig wiederkehrender oder lang andauernder Krankheiten vor, die den betrieblichen Ablauf stören und bei denen keine Aussicht auf baldige Besserung besteht. Die Anforderungen der Rechtsprechung sind hier vergleichsweise hoch.
- **Verhaltensbedingte Kündigungen** können nur ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer trotz Abmahnung gegen Vertragspflichten verstößt, z. B. gegen Geheimhaltungs- und Treuepflichten, bei Alkoholmissbrauch oder bei unentschuldigtem Fehlen und dgl. Nur bei Straftaten ist eine Abmahnung entbehrlich.
- **Betriebsbedingte Kündigungen** wegen Auftragsrückgang, Rationalisierung oder betrieblicher Umstrukturierung können nur ausgesprochen werden, wenn es keine Ausweichmöglichkeiten gibt, der Gekündigte also z. B. auf keinem anderen (freien) Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Arbeitsgerichte prüfen darüber hinaus, ob die Kündigung anderen Arbeitnehmern unter Gesichtspunkten wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Behinderungen oder Berufskrankheiten nicht eher zuzumuten wäre. Andere Gründe – etwa fehlende Sympathie oder als Sanktion wegen Gebrauch von Rechten – werden von Arbeitsgerichten als Kündigungsgründe nicht anerkannt.

Der **Kündigungsschutz**, d. h. die Möglichkeit, die Kündigungsgründe

vom Arbeitsgericht überprüfen zu lassen, gilt nur in Betrieben mit mehr als zehn vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern (ohne Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig) und wenn die Kündigung nicht in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses erfolgt, es sei denn, es liegt Sonderkündigungsschutz vor, z. B. Mutterschutz.

5.3. Fristlose Kündigung

Unabhängig davon kann ein Arbeitsverhältnis – übrigens sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer – fristlos aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn eine Fortsetzung bis zum vereinbarten Ende bzw. bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist (§ 626 BGB). Eine solche fristlose Kündigung muss allerdings binnen zwei Wochen nach dem maßgeblichen Vorfall – z. B. einem Diebstahl oder groben Beleidigungen – erfolgen. Der Arbeitgeber kann solche Vorfälle also nicht „sammeln“, um damit zu einem beliebigen Zeitpunkt eine fristlose Kündigung zu begründen.

5.4. Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch nach einer fristlosen Kündigung, hat jeder Arbeitnehmer gemäß § 109 GewO Anspruch auf ein Zeugnis. Nur auf Verlangen des Arbeitnehmers sind Angaben über Führung und Leistung in das Zeugnis aufzunehmen. Es sollte so rechtzeitig ausgestellt werden, dass der Gekündigte es für Bewerbungen benutzen kann. Es gibt eine umfangreiche Rechtsprechung, nach der das Zeugnis

- inhaltlich wohlwollend sein muss, um die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz nicht zu beeinträchtigen;
- andererseits der Wahrheit entsprechend muss, auch wenn das für den Arbeitnehmer negativ ist;
- keine einmaligen Vorfälle enthalten darf, die für das Gesamtbild des Arbeitnehmers nicht charakteristisch sind, auch wenn ein solcher Vorfall Anlass zur fristlosen Kündigung war;
- nur arbeitsbezogene Tatsachen, aber keine Bemerkungen über das Privatleben und über eine Gewerkschafts- oder Betriebsratszugehörigkeit enthalten darf;
- in korrekter schriftlicher Form abgefasst sein muss und nicht nur von einem untergeordneten Mitarbeiter der Personalabteilung unterschrieben sein darf;
- keine versteckten Hinweise auf negative Aussagen über den Arbeitnehmer (Geheimcodes) enthalten darf.

Sind diese Anforderungen nicht erfüllt, kann die Berichtigung bzw. Ausstellung eines korrekten Zeugnisses durch eine Klage beim Arbeitsgericht erzwungen werden.

Ein **Zwischenzeugnis** muss ausgestellt werden, wenn der Angestellte das aus triftigem Grund fordert, z. B. beim Wechsel des Vorgesetzten oder weil er sich um eine andere Stelle – auch betriebsintern – bewerben will.

5.5. Weiterwirkende Verpflichtungen

Ist das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß beendet, so wirken trotzdem noch einige Verpflichtungen weiter, insbesondere

- die **Geheimhaltungs- und Schweigepflicht** (📄 Seite 60) und
- die Pflichten aus einem **Wettbewerbsverbot** (📄 Seite 59).

Kann der Arbeitnehmer vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr allen **Urlaub** nehmen, der ihm zusteht, so muss der Arbeitgeber ihm die fehlenden Tage ausbezahlen. Hat er dagegen schon mehr Urlaub gehabt, als ihm zustand, so kann er sich freuen: Eine Rückzahlung des *Urlaubsentgelts* hierfür kann der Arbeitgeber nicht verlangen (wohl aber des eventuell zuviel gezahlten *Urlaubsgeldes*).

5.6. Rückzahlung der Kosten von Bildungsmaßnahmen

Besonders in Technologie- und Kommunikationsbranchen sind häufig umfangreiche berufsspezifische Weiterbildungen erforderlich. Arbeitgeber, die die Kosten für solche Maßnahmen tragen und das Entgelt weiterzahlen, verlangen als Absicherung für den Fall, dass der Arbeitnehmer bald danach kündigt, meist eine **Rückzahlungsvereinbarung**. Die lautet z. B.:

„Im Falle eines Ausscheidens binnen 36 Monaten nach Abschluß der Bildungsmaßnahme verpflichtet sich der Arbeitnehmer, die ihm während der Maßnahme gewährte Gehaltszahlung und die Kosten in Höhe von soundsoviel Euro zurückzuzahlen. Hierbei werden nach Abschluss bereits im Unternehmen zurückgelegte Monate mit einem Abzug von 1/36 berücksichtigt.“

Weil das gewaltige Beträge werden können, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer beeinträchtigen, hat die Rechtsprechung³² die Zulässigkeit solcher Klauseln begrenzt:

- Der Arbeitgeber darf **nur nachgewiesene Aufwendungen** zurückverlangen, höchstens aber den in der Vereinbarung festgelegten Betrag.
- Der Arbeitgeber kann eine Rückzahlung nur verlangen, wenn der Arbeitnehmer durch die Bildungsmaßnahme einen **geldwerten Vorteil** erlangt hat. Das ist dann der Fall, wenn die Fortbildung ihm auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder bei seinem bisherigen Arbeitgeber bessere berufliche Möglichkeiten eröffnet hat, die ihm vorher verschlossen waren – z. B. eine Höhergruppie-

zung. Ist eine Maßnahme dagegen nur innerbetrieblich von Nutzen bzw. für die Ausübung der Tätigkeit Bedingung oder geht es nur um eine Anpassung von Kenntnissen an neuere betriebliche Gegebenheiten, z. B. die Schulung an neuen Maschinen oder EDV-Programmen, so ist eine derartige Klausel unwirksam. Die Beweispflicht, dass bei Vereinbarung der Rückzahlungsklausel ein beruflicher Vorteil „mit überwiegender Wahrscheinlichkeit“ erwartet werden konnte, liegt im Streitfall beim Arbeitgeber.

- Wie lange eine Rückzahlung verlangt werden kann, hängt von der **Dauer** und den Kosten der Bildungsmaßnahme ab. Dabei sind nach der Rechtsprechung u. a. die Dauer der Ausbildung und die Wertigkeit der erlangten Befähigung zu vergleichen, ohne dass es hierbei auf starre Grenzen ankäme. Eine Bindungsdauer von drei Jahren bei einer Fortbildung von etwas sechs Monaten ist danach als angemessen beurteilt worden. Auch bei kürzerer Fortbildung kann eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet.³³

Eine Rückzahlung kann verlangt werden bei Lehrgängen von

- bis zu einem Monat Dauer: bis zu sechs Monaten³⁴,
- bis zu zwei Monaten Dauer: bis zu einem Jahr,
- drei bis sechs Monaten Dauer: bis zu zwei Jahren,
- sechs bis zwölf Monaten Dauer: bis zu drei Jahren,
- mehr als zwei Jahren Dauer: bis zu fünf Jahren.

Maßgeblich ist jeweils die Fortbildungszeit, während der der Lehrgangsteilnehmer nicht zu arbeiten brauchte. Hierbei spielt es keine Rolle, ob die Fortbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit erfolgt. Ob die Arbeitnehmer durch eine Rückzahlungsklausel unangemessen benachteiligt werden hängt nicht davon ab, ob die Kosten der Weiterbildung als „Darlehen“ bezeichnet werden.

Nicht zulässig ist eine Rückzahlungsforderung, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt wurde (ohne dass der Arbeitnehmer die Kündigung zu vertreten hat) oder wenn der Arbeitnehmer berechtigt aus wichtigem Grund, z. B. erheblicher Verzug bei der Gehaltszahlung, fristlos kündigt.³⁵

Nach der Rechtsprechung des BAG zur Inhaltskontrolle kann eine Rückzahlung – auch wenn erheblichen Kosten entstanden sind – nicht durchgesetzt werden, wenn die Klausel unbestimmte Regeln enthält. Dies gilt etwa, wenn nicht klar ist, durch wessen Kündigung die Rückzahlung ausgelöst wird (Arbeitnehmer/Arbeitgeber).

Gar nicht erlaubt sind solche Klauseln im Rahmen von normalen Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsbildungsgesetz, da für die Ausbildung gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG keine Entschädigung verlangt werden darf.



Arbeitsvertrag und Betriebsrat

6. Arbeitsvertrag und Betriebsrat

In allen Fragen, die nicht bereits gesetzlich oder abschließend tarifvertraglich geregelt sind, vertritt der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft. Insbesondere hat er die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen im Betrieb zu überwachen, kann Betriebsvereinbarungen abschließen und muss bei Kündigungen gehört werden. Viele Fragen des Betriebsalltags können nur mit seiner Zustimmung entschieden werden.

Der Betriebsrat wird alle vier Jahre von allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des Betriebs einschließlich der AT-Angestellten gewählt und ist damit entgegen einem weit verbreiteten Missverständnis kein Organ der Gewerkschaft. Er wird in seiner Arbeit aber von den Gewerkschaften unterstützt.

Alle Beschäftigten – ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht – können sich beim Betriebsrat in Vertragsfragen und anderen Themen des Arbeitsalltags beraten lassen und vor allem Hinweise erhalten, welche Vertragsregelungen betriebsüblich sind und welche Forderungen realistisch gestellt werden können. Nach der vom Gesetz vorzunehmenden Inhaltskontrolle von Musterarbeitsverträgen steht dem Betriebsrat zumindest ein Überwachungsrecht zu, d.h. er kann vom Arbeitgeber die Muster verlangen um zu prüfen, ob die Standards der § 305 ff. BGB eingehalten werden.

6.1. Mitbestimmung bei der Einstellung

Im Zusammenhang mit dem Abschluss von Arbeitsverträgen ist eine Zustimmung des Betriebsrates erforderlich zu

- Richtlinien über die **personelle Auswahl** bei Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen (§ 95 BetrVG),
- Personalfragebögen und dem Teil von Arbeitsverträgen, der der **Erhebung von Daten** über den Arbeitnehmer dient. Hier kann der Betriebsrat verhindern, dass unzulässige Fragen, z. B. nach Krankheiten, gestellt werden (§ 94 BetrVG),
- **Einstellungen, Versetzungen und Eingruppierungen** in ein tarifliches Vergütungssystem oder ein betriebliches Vergütungsschema (§ 99 BetrVG). Dabei kann der Betriebsrat auch einer zu hohen Eingruppierung widersprechen.³⁶

Einzelnen Bestimmungen von Arbeitsverträgen kann der Betriebsrat nicht widersprechen, auch wenn sie gegen ein Gesetz, einen anwendbaren Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verstoßen. Das liegt darin begründet, dass der Betriebsrat kein allgemeines Mitbestimmungsrecht bei materiellen Arbeitsvertragsbestimmungen hat. Er kann nur die Zustimmung zu Einstellungen verweigern, wenn diese als solche rechtswidrig wäre, z. B. Beschäf-

tigung eines Leiharbeiters, wenn die Verleihfirma keine Verleih-erlaubnis hat. Wegen einer unzulässigen Befristung (👉 Seite 26) kann er die Zustimmung nicht wirksam verweigern, da die Juristen mit der ihnen eigenen Präzision erkannt haben, dass eine gesetz-widrige Befristung ja die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betrifft – und nicht die *Einstellung*!³⁷

Diese Mitwirkungsrechte gelten auch bei der Einstellung und Ein-gruppierung von **AT-Angestellten**. Lediglich bei Leitenden Angestell-ten, wie sie § 5 Abs. 3 BetrVG definiert, hat der Betriebsrat nichts zu sagen. Bei AT-Angestellten aber hat das Bundesarbeitsgericht dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht vor allem in der Frage einge-räumt, ob der Betreffende die Voraussetzung für die Herausnahme aus dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages erfüllt (👉 Seite 18).³⁸

6.2. Mitbestimmung im Arbeitsalltag

Auch im weiteren Verlauf des Arbeitslebens gibt es immer wieder Fragen und Probleme, bei denen der Betriebsrat eingreifen kann oder sogar Mitbestimmungsrechte hat. Solche Fragen können zum Beispiel sein

- Probleme mit dem **Arbeits- und Gesundheitsschutz**: Der Be-triebsrat hat darüber zu wachen, dass im Betrieb Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),
- **Versetzungen** gegen den Willen des Angestellten: Der Be-triebsrat hat ein Mitwirkungsrecht sogar bei Versetzungen, die mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen (§ 99 in Verbindung mit § 95 Abs. 3 BetrVG),
- Verbesserung im betrieblichen **Fortbildungsangebot**: Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Fort-bildungsmaßnahmen und bei der Auswahl der Teilnehmer und Bildungsträger (§ 97 Abs. 2 BetrVG, § 98 BetrVG),
- **Personalabbau**: Der Betriebsrat hat Mitwirkungsrechte bei allen Kündigungen, Betriebsänderungen, Interessenausgleich und Sozialplänen (§§ 102, 111, 112 und 112 a BetrVG),
- Anordnung von **Mehrarbeit**, Kurzarbeit oder **Urlaub**: Der Betriebsrat hat in diesen Fragen ebenso Mitbestimmungsrechte wie bei Fragen der betrieblichen Ordnung, technischen Überwa-chungseinrichtungen, Sozialleistungen, Verteilung der Arbeits-zeit, Arbeitsschutz usw. (§ 87 Abs. 1 BetrVG),
- ungerechte **Leistungsbeurteilung**: Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 2 BetrVG),

- Probleme bei **betrieblichen Verbesserungsvorschlägen**, Konflikte mit Vorgesetzten, Kündigung der **Werkwohnung**, Informationen zu **Werkseinkauf** und Sozialleistungen: Selbst wo der Betriebsrat keine ausdrücklichen Rechte hat wie etwa bei der Gestaltung von Aufhebungsverträgen oder der Genehmigung von **Nebentätigkeiten** und Freistellungen, ist er zumindest die Stelle, die Beschwerden entgegennimmt, sie dem Arbeitgeber vorträgt und zur Not die Einigungsstelle anruft (§§ 84, 85 BetrVG).

Und auch, wer nur einfach was fragen will, kann zum Betriebsrat gehen – und zwar während der Arbeitszeit: § 39 BetrVG legt ausdrücklich fest, dass Arbeitnehmern, die während der Arbeitszeit die **Sprechstunde** des Betriebsrates aufsuchen, das Gehalt für diese Zeit nicht gekürzt werden darf.



Anhang

7. Anhang

7.1. Wichtige Gesetzestexte

7.1.1. Befristung eines Arbeitsvertrages

Fassung gültig ab 1. Mai 2007

TzBfG § 14, Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund 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.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen

im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

- (3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

7.1.2. Stillschweigende Verlängerung und Klagemöglichkeit

Fassung vom 21. Dezember 2000, gültig ab 1. Januar 2001

TzBfG § 15, Ende des befristeten Arbeitsvertrages

- (1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

- (5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

TzBfG § 16 , Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

TzBfG § 17 , Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

7.1.3. Nachweisgesetz

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) in der Fassung vom 13. Juli 2001, gültig ab 1. August 2001

NachwG § 1, Anwendungsbereich

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

NachwG § 2, Nachweispflicht

- (1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:
1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,

2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

- (2)** Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:
1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
 2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
 3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
 4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.
- (3)** Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

- (4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

NachwG § 3, Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

NachwG § 5, Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

7.1.4. Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), § 80 in der Fassung vom 25. September 2001, gültig ab 28. Juli 2001

BetrVG § 80, Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

7.1.5. Betriebsvereinbarungen

BetrVG § 77 in der Fassung vom Juli 2001

(1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas

anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.

- (2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
- (4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.
- (5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- (6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

7.1.6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Fassung vom 25. September 2001, gültig ab 28. Juli 2001

BetrVG § 87, Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
 1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

7.1.7. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen **BetrVG § 99 in der Fassung vom Juli 2001**

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu

unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

- (2)** Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
 2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
 6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze stören werde.
- (3)** Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

- (4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

7.1.8. Versetzung

BetrVG § 95 Abs. 3 in der Fassung vom Juli 2001

- (3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

7.1.9. Tarifgebundenheit

TVG § 3 in der Fassung vom 25. August 1969

- (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.
- (2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.
- (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

7.1.10. Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages

TVG § 4 in der Fassung vom 25. August 1969

- (1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.
- (2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

- (3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.
- (4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.
- (5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

7.1.11. Betriebsübergang

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 613 a vom 23. März 2002, gültig ab 1. April 2002

BGB § 613 a, Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.
- (2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem

Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

- (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
- (4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
- (5) Der bisherige Arbeitgeber oder neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:
 - 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
 - 2. den Grund für den Übergang,
 - 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
 - 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.
- (6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

7.1.12 Änderungskündigung

Fassung vom 15. März 1974, gültig ab 1. April 1974

KSchG § 2, Änderungskündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

7.2. Juristische Fundstellen

- 1 (Seite 16) Vgl. BAG Urt. vom 4. 9. 1985 – 7 AZR 262/83 – in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1986, 521
- 2 (Seite 17) Vgl. BAG Urt. vom 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 in NZA 2006,407
- 3 (Seite 19) Vgl. BAG Urt. vom 11. 2. 1998 – 5 AZR 127/97 – und LAG München vom 8. 5. 1996 – 7 Sa 584/95 – in NZA 1997, 735
- 4 (Seite 22) Vgl. die Kurzkomentierung von Rehwald in Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 1995, 625 ff.
- 5 (Seite 25) BAG Urt. vom 25.3.2004 – 2 AZR 324/03 in AiB 2004, 450
- 6 (Seite 32) Vgl. BAG-Urteil vom 17. 4. 2002 – 5 AZR 644/00 – in DB 2002, 1455
- 7 (Seite 33) vgl. BAG Urt. vom 5.9.2002 – 9 AZR 202/01 in Juris
- 8 (Seite 36) Vgl. BGH Urt. vom 22. 4. 1997 – 1 StR 701/96 – in „Der Betrieb“ (DB) 1997, 1670
- 9 (Seite 37) BAG Urt. vom 12.1.2005 – 5 AZR 364/04 in JURIS
- 10 (Seite 37) BAG vom 25.04.2007 – 5 AZR 627/06 in JURIS
- 11 (Seite 38) Vgl. Ehlscheid, Schild und Wagner: „Da schiebt keiner mehr ‘ne ruhige Kugel“ – Arbeits- und Leistungsbedingungen im Angestelltenbereich, in Ehlscheid/Meine/Ohl: Handbuch „Arbeit, Leistung, Entgelt“, BUND-Verlag, 2005, 4. Auflage sowie Karin Tondorf: „Zielvereinbarungen“, AiB 1998, 323 ff.
- 12 (Seite 42) Vgl. BAG 13.03.2003 – 6 AZR 564/01 in JURIS
- 13 (Seite 43) Vgl. BAG Urt. vom 09.05.2006 – 9 AZR 424/05 in JURIS
- 14 (Seite 44) Vgl. Rehwald – AiB 1998, 301-304 – „Arbeitsunfähig im Ausland“
- 15 (Seite 45) Vgl. BAG Urt. vom 14. 2. 1996 – 5 AZR 978/94 – in DB 1996, 1288
- 16 (Seite 45) Vgl. BAG Urt. vom 27. 10. 1998 – 1 ABR 3/98 – in DB 1999, 489
- 17 (Seite 46) Vgl. BAG Urt. vom 3. 9. 1997 – 5 AZR 428/96 – in DB 1998, 264
- 18 (Seite 46) Vgl. BAG Urt. vom 16. 1. 2002 – 5 AZR 303/00 – in DB 2002, 950
- 19 (Seite 48) Vgl. BAG Urt. vom 26. 6. 2002 – 5 AZR 511/00 – in Juris
- 20 (Seite 51) Vgl. BAG Urt. vom 12. 11 1998 – 8 AZR 221/97 – in DB 1999,288

- 21 (Seite 54) Vgl. BAG Urt. vom 30. 5. 1996 – 6 AZR 537/95 – in DB 1997, 233 und vom 11.12.2001 – 9 AZR 464/00 in DB 2002, 1507
- 22 (Seite 58) Vgl. BAG Urt. vom 30. 4. 1965 – 3 AZR 291/63 – in Arbeitsrechtliche Praxis (AP) Nr. 1 zu § 20 ArbNErfG
- 23 (Seite 60) Vgl. BAG Urt. vom 19. 5. 1998 – 9 AZR 394/97 – in AP Nr. 11 zu § 611 BGB Treuepflicht
- 24 (Seite 61) Vgl. BAG Urt. vom 25. 10. 1994 – 9 AZR 265/93 – und vom 27. 5. 1992 – 5 AZR 324/91 – in EzA Nr. 8 zu § 339 BGB
- 25 (Seite 61) Vgl. LAG Rheinland-Pfalz Urt. vom 8. 9. 1997 – 9 Sa 593/97
- 26 (Seite 61) Vgl. BAG 14.08.2007 – 8 AZR 973/06 in JURIS
- 27 (Seite 61) Vgl. BAG 4.03.2004 – 8 AZR 196/03 in JURIS
- 28 (Seite 63) Vgl. BAG-Urteil vom 28.9.2005 – 5 AZR 52/05 in JURIS
- 29 (Seite 68) BSG Urt. vom 12.07.2006 – B 11 a AL 47/05 in NZA 2006,1359
- 30 (Seite 68) Vgl. BAG Urt. vom 27.11.2003 – 2 AZR 135/02 in DB 2004, 1208
- 31 (Seite 69) Vgl. BAG Urt. vom 16.1.1992 – 2 AZR 412/91 in AiB 1992, 364
- 32 (Seite 71) Vgl. BAG Urt. vom 6. 9. 1995 – 5 AZR 241/94 – in NZA 1996, 314, sowie vom 28. 1. 1981 – 5 AZR 848/78 – und vom 18. 8. 1976 – 5 AZR 399/75 – in DB 1976, 2260
- 33 (Seite 72) Vgl. BAG Urt. vom 11.04.2006 – 9 AZR 610/05
- 34 (Seite 72) BAG Urt. vom 05.12.2002 – 6 AZR 539/01 in NZA 2003, 559
- 35 (Seite 72) Vgl. BAG Urt. vom 18. 8. 1976 – 5 AZR 399/75 – in DB 1976, 2260, und BAG Urt. vom 6. 5. 1998 – 5 AZR 535/97 – in AP Nr. 28 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe.
- 36 (Seite 74) Vgl. BAG Beschluss vom 28. 4. 1998 – 1 ABR 63/97 – in DB 1998, 992
- 37 (Seite 75) Vgl. BAG Beschlüsse vom 28. 6. 1994 – 1 ABR 59/93 – in AiB 1995, 122 und vom 20. 6. 1978 – 1 ABR 65/75 – in AP Nr. 8 zu § 99 BetrVG 1972
- 38 (Seite 75) Vgl. BAG Beschluss vom 31. 10. 1995 – 1 ABR 5/95 – in AiB 1996, 615

7.3. Stichwortverzeichnis

Abfindung	68
Abgruppierung	43
Allgemeinverbindliche Tarifverträge	16
Altersversorgung	49
Änderungskündigung	9
Arbeitgeberdarlehen	52,53
Arbeitnehmererfindungen	58
Arbeitsort	24
Arbeitsvertrag	
➤ Inhalt	22
➤ Schriftform	22
Arbeitszeit	30
Arbeitszeitgesetz	30
AT-Vertrag	11
➤ Arbeitszeit	30
➤ Gehalt	36
➤ Krankengeldzuschuss	48
➤ Mehrarbeit	32
➤ Qualifikation	18
➤ Reisezeit	46
Aufgabengebiet	24
Aufhebungsvertrag	68
Auslandstätigkeit	23, 44
Außertarifliche Angestellte	11
➤ und Betriebsrat	71
➤ und Tarifvertrag	18
Befristetes Arbeitsverhältnis	25, 26, 78
Belegschaftsrabatte	53
Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte	34
Berufsbezeichnung	24
Berufsgenossenschaft	51
Beschäftigungsförderungsgesetz	26, 78
Betriebliche Altersversorgung	49
Betriebliche Übung	17
Betriebsbedingte Kündigung	69
Betriebsrat	74, 82
Betriebsübergang	10, 88
Betriebsvereinbarungen	
➤ Definition	20
➤ Gesetz	83
Betriebsverfassungsgesetz	83, 87
Bildungsmaßnahmen	71

Bildungsurlaub	65
Bundesurlaubsgesetz	47
Bürgerliches Gesetzbuch	88
Diensttelefon	53
Dienstwagen	53
Direktzusage zur Altersversorgung	47
Dynamische Einbeziehung des Tarifvertrages	18
Einstellungsgespräch	8
Entgeltfortzahlung	48
Erfindungen	58
Erziehungsurlaub	65
Fahrtkosten	45
➤ zum Bewerbungsgespräch	52
Familienheimfahrt	52
Fristlose Kündigung	70
Gebietsschutz	39
Gehalt	36
Gehaltsforderung	8
Gehaltssicherung bei Abgruppierung	43
Geheimhaltungspflicht	60
Gesamtverweisung	18
Gesamtzusage	17
Gesetze (Regelungsrahmen)	14
Gratifikationen	37, 38
Haftplichtversicherung	51
Krankengeld	48
Krankengeldzuschuss	48
Krankheit	48
Kündigung	
➤ befristetes Arbeitsverhältnis	26
➤ unbefristetes Arbeitsverhältnis	68
Kündigungsfristen	28
Kündigungsschutzklage	69
➤ bei Änderungskündigung	10
Kur	48
Lebensversicherung	49
Leistungszulage	38
Leitende Angestellte	18
Lohnwucher	36

Mehrarbeit	30
➤ bei AT-Angestellten	30
➤ bei Teilzeitbeschäftigten	34
➤ Vergütung	32
Mindestabstandsgebot	19
Mindestlohn	36
Mitbestimmungsrechte	74, 84
Mutterschaftsgeld	65
Nacharbeit	33
Nachvertragliche Geheimhaltungspflicht	60
Nachweisgesetz	22, 80
Nachwirkung von Tarifverträgen	16
Nebentätigkeiten	54
Neueinstellung	8
Öffnungsklausel	14
Ordentliche Kündigung	69
Partielle Einbeziehung des Tarifvertrages	18
Pensionskasse	49
Personalfragebogen	55
Personenbedingte Kündigung	69
Pkw-Kosten	45
Post-Doc-Vertrag	26, 40
Praktikum	42
Probearbeitsverhältnis	26
Probezeit	25, 28
Provisionen	39
Rechtsschutzversicherung	51
Reisekosten	45
Reisezeiten	46
Rückzahlungsvereinbarung	71
Schadensersatzforderungen	63
Schriftlicher Vertrag	22, 80
Schweigepflicht	60, 71
Sondervergütungen	37
Sonntagsarbeit	33
Sozialauswahl	
➤ bei Änderungskündigungen	10
➤ bei Kündigungen	69
➤ bei Versetzungen	43
Sozialversicherung	65
Spesen	45

Statische Verweisung	18
Steuern	
➤ auf Dienstwagen	53
➤ auf geldwerte Vorteile	53
➤ auf Spesenzahlungen	46
Stillschweigende Verlängerung nach	
Befristung	26, 78
Tarifverträge	
➤ Definition	15
➤ Geltungsbereich	15
➤ und Einzelvertrag	16
Tarifvertragsgesetz	16, 87
Teilzeitarbeit	34
Trainee-Vertrag	26, 40
Trennungentschädigung	52
Übernachungskosten	45
Überstundenzuschlag	32
Übertarifliche Zulagen	37, 38
Umzugskosten	44, 52
Unfallversicherung	51
Unterstützungskasse	49
Urlaub	47, 71
Urlaubsentgelt	47
Urlaubsgeld	47
Verbesserungsvorschläge	58
Vergütung	36
Verhaltensbedingte Kündigung	69
Verjährungsfristen	63
Verpflegungsmehraufwand	45
Versetzung	24, 43, 87
➤ mit Wohnortwechsel	44
Vertragsänderung	9, 23
Vertragsstrafe	61
Vorbehaltserklärung	10
Werkwohnung	52
Wettbewerbsverbot	59, 71
Zeugnis	70
Zusatzaltersversorgung	49
Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten	33
Zwischenzeugnis	70

7.4 Kontakt

Die IG Metall ist mit über 170 Verwaltungs- und Außenstellen im Bundesgebiet vertreten. Wo Sie sie in Ihrer Nähe erreichen, erfahren Sie

- im Internet unter www.igmetall.de ( Kontakt)
- per E-Mail unter onlineredaktion@igmetall.de

In den Verwaltungsstellen erfahren Sie Weiteres über die Politik und die Leistungen der IG Metall für Mitglieder und finden kompetente Gesprächspartner und -partnerinnen zu fast allen – nicht nur berufsbezogenen – Themen.

Weitere Exemplare der Broschüre „Ratgeber Arbeitsvertrag“ sind zu bestellen unter:

www.igmetall.de ( Service)

oder über die Verwaltungsstelle der IG Metall