Rechtsunterricht

A.) Einteilung des Arbeitsrechts

Individualarbeitsrecht	**Kollektivarbeitsrecht**
1 ArbN + 1 ArbG daran gebunden	Viele ArbN und viele ArbG gebunden
Arbeitsvertrag	*Tarifvertrag: Gewerkschaft + ArbGVerb* *Betriebsvereinbarung: BetrR. + ArbG*

B.) Struktur im Arbeitsrecht

Europarecht

Grundgesetz

Gesetz

Tarifvertrag

Betriebsvereinbarung

Arbeitsvertrag

Hierarchie-Prinzip

Fall 1: Der Bundeskanzler erlässt mit Unterstützung des Bundestages und Bundesrates folgendes:

„Frauengesetz:

Frauen verdienen ab sofort bei gleicher Tätigkeit doppelt so viel wie Männer.“

Was halten Sie (rechtlich) davon?

Lösung:

Art. 3 GG

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

- Das Gesetz ist verfassungswidrig. Es steht unter dem Grundgesetz. Durch das Hierarchie-Prinzip gilt das Grundgesetz mehr und das Gesetz wird für verfassungswidrig und damit nichtig erklärt werden.

Fall 2:

Die Europäer beschließen in einem Gesetz, die Todesstrafe wieder einzuführen. Muss sich der deutsche Staat daran halten?

Lösung:

Hierarchie-Prinzip ➔Europarecht geht vor ➔die Deutschen müssen sich daran halten.

Fall 3:
Herr Binner möchte bei der Lukas_AG zu arbeiten beginnen. Er informiert sich daher über den Urlaub und findet folgende Regelung:

- Gesetz: 24 Werktage Urlaub
- Tarifvertrag: 22 Werktage Urlaub
- Arbeitsvertrag: 20 Werktage Urlaub

Herr Binner braucht den Job und unterschreibt den Arbeitsvertrag.
Was gilt und warum?

Lösung:
Hierarchie-Prinzip➔Das Gesetz gilt, auch wenn ArbN Binner etwas anderes unterschrieben hat➔er hat Anspruch auf 24 Werktage Urlaub.

Fall 4:
Herr Binner möchte bei der Lukas_AG zu arbeiten beginnen. Er informiert sich daher über den Urlaub und findet folgende Regelung:

- Gesetz: 24 Werktage Urlaub
- Tarifvertrag: 28 Werktage Urlaub
- Arbeitsvertrag: 38 Werktage Urlaub

Herr Lukas benötigt den ArbN dringend und unterschreibt den Arbeitsvertrag.
Was gilt und warum?

Lösung:
Günstigkeits-Prinzip➔zu Gunsten des ArbN darf immer abgewichen werden➔Herr Binner hat Anspruch auf 38 Werktage Urlaub.

C.) Individualarbeitsrecht

1.) Die Stellungsausschreibung

Fall 1:
Die Firma Deringöz setzt folgende Stellenausschreibung in die Zeitung:

„Gesucht wird junge Teamassistentin bis 20 Jahre zur Unterstützung unseres jungen Team…“

Herr Tep Müller, 22 Jahre alt, bewirbt sich … und wird abgelehnt.

Was kann Herr Tep Müller tun?

Lösung:

§ 1 AGG Ziel des Gesetzes Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Diskriminierung wegen:

- Alters
- Geschlechts / sexuelle Identität

➔§ 15 AGG

⇨ § 15 Abs (6) AGG: Herr Tep Müller hat KEINEN Anspruch auf einen Arbeitsvertrag

⇨ §15 Abs (1) AGG: hierdurch entstandene Schaden ersetzen

- Papierkosten
- Kosten Bewerbungsfoto
- Fahrtkosten
- Portokosten

⇨ § 15 Abs (2) AGG:

- Schadenersatz für einen Schaden, der NICHT Vermögensschaden ist
- Höhe:
  - Max. 3 Monatsgehälter, wenn Herr Tep Müller auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht genommen worden wäre, z.B. er hat zusätzlich einen schlechten Schulabschluss, ihm fehlt die Qualifikation, er hat sich nicht beruflich fortgebildet ect.
  - Sonst: wenn nur die Diskriminierung der alleinige Grund für die Ablehnung ist, erhält er eine angemessene Entschädigung, die über den 3 Monatsgehältern liegt.

§ 15 Entschädigung und Schadenersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der ArbG verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der ArbG die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre…

(3) …

(4) …

(5) …

(6) Ein Verstoß des Arbeitsgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet **keinen** Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

Fall 2: Die katholische Kirche sucht zur Besetzung der Kirchen in Hinterhugeldupfing einen „Katholischen Pfarrer“. Herr von Hof ist überzeugt Muslime und möchte „neuen Wind“ in die katholische Kirche bringen. Er bewirbt sich auf die Pfarrerstelle … und wird abgelehnt.

Welche Rechte stehen Herrn von Hof zu?

Lösung:
Diskriminierung wegen Religion § 1 AGG

ABER: § 9 AGG: eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religionsfreiheit

§ 9 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsformen oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaften oder Vereinigungen im Hinblick auf ihre Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Fall:
Der Frauennotruf sucht: „Sozialpädagogin (w/d) zur Beratung“.

Hat Herr Jansen die Möglichkeit, hier Schadenersatz wegen Diskriminierung einzuklagen?

Lösung:

§ 8 AGG: eine berufliche Anforderung beim Frauennotruf ist es, missbrauchten Frauen zu helfen ➔ein Mann ist diese Art der Tätigkeit ungeeignet ➔die Anforderung, eine Frau einstellen zu wollen, ist gerechtfertig.

§ 8 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

2.) Zulässige und unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch

Fall 1: Frau Kinderlieb, im 3. Monat schwanger, bewirbt sich als Röntgenassistentin beim Krankenhaus Herbertz&Gesundheit. Auf die Frage des Chefs, ob sie schwanger wäre, antwortet Frau Kinderlieb wahrheitswidrig: „Nein!“ und wird eingestellt.

Am 1. Arbeitstag legt sie den Mutterpass vor.

Herr Herbertz ist Stinksauer. Was kann er tun?

Lösung:

- Kündigung in der Probezeit
  - Kein Grund erforderlich
  - ABER: § 17 MuSchG: auch eine Probezeitkündigung ist unwirksam
- Fristlose Kündigung
  - Wichtiger Grund: „Strafrecht“; Vertrauensbruch
  - ABER: Auch die fristlose Kündigung ist unwirksam
- Ordentliche Kündigung
  - § 17 MuSchG: Kündigung unwirksam
- Anfechtung wegen arglistiger Täuschung
  - Täuschung: Frau Kinderlieb hat nachweislich gelogen
  - Arglistig
    - Vorsätzlich / absichtlich: konnte man Frau Kinderlieb nachweisen
    - Widerrechtlich: Lügen als Notwehrhandlung zulässig, weil die Frage nach der Schwangerschaft unzulässig ist ➔ die Lüge war nicht rechtswidrig ➔ die Anfechtung war unzulässig

➔das Krankenhaus hat nach 8 Jahren Rechtsstreit Frau Kinderlieb wieder bekommen und musste sie weiter beschäftigen.

§ 17 MuSchG Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. Während ihrer Schwangerschaft
2. Bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. Bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

*3.) **Bewerbungsgespräch***

Zulässige Fragen	Unzulässige Fragen
Gehaltsvorstellungen	Geplante oder bestehende Schwangerschaft **Argument:** Art. 3 GG: Männer und Frauen sind gleich zu behandeln
Weiterbildungen, Sonderlehrgänge	Sexuelle Orientierung **Argument:** Art. 2 GG: Freie Entfaltung der Persönlichkeit
Berufliche Zukunft	Religionszugehörigkeit **Argument:** Art. 4 GG: Religionsfreiheit
Vorerfahrungen	Parteizugehörigkeit, politische Meinung **Argument:** Art 5 GG: Meinungsfreiheit
Schulische Abschlüsse	Gewerkschaftszugehörigkeit **Argument:** Art 9 GG
Hobby **Argument:** der ArbN kann optimal nach seinen Vorlieben im Arbeitsleben eingesetzt werden	
Straftaten	
Bezug zwischen Tätigkeit und Straftat z.B. Trunkenheit am Steuer und Schulbusfahrer	„reine Neugier“ z.B. Trunkenheit am Steuer und Bürojob
Krankheit	
Selbst- oder Fremdgefährdung möglich z.B. Zuckererkrankung und Gerüstbau, gefährliche Maschinen führen	„reine Neugier“, „ich will es wissen, weil ArbN dann so oft zum Arzt muss“ z.B. Zuckererkrankung und Bürojob
Finanzielle Verhältnisse	
Besondere Vertrauensstellungen: - Geldkurier - Prokurist, leitende Angestellte	„reine Neugier“ Auch: finanzielle Verhältnisse der Eltern

- Bestehende (oder kurz davor): Lohnpfändung	
Lüge bei zulässigen Fragen: (fristlose) Kündigung	**Lüge bei unzulässigen Fragen: Keine Konsequenz**

4.) Die Probezeit

Frage 1: Wo ist die Probezeit geregelt?

- ~~Arbeitsgesetz~~: gibt es nicht!!!
- ~~Arbeitszeitgesetz~~
- BGB §622 Abs (3) BGB
- ~~Kündigungsschutzgesetz~~
- ~~Grundgesetz~~
- ~~Arbeitsstättenverordnung~~

Frage 2: Wie lang ist die Probezeit bei (normalen) ArbN – gesetzliche Regelung?

- 1 – Monate
- max. 4 Monate
- 1 – 6 Monate
- max. 6 Monate
- die Probezeit wird individuell durch den ArbG und den ArbN frei ausgehandelt

§ 622 BGB Abs. (6)
„Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“

Fall: ArbN Binner erhält ab dem 01.02 einen Arbeitsvertrag von der Firma Berger-KG.

Frage 1: Was gilt, wenn nichts über die Probezeit geregelt wird?

⇨ Wenn nichts vereinbart worden ist, gibt es keine Probezeit

Frage 2: Im Arbeitsvertrag steht: „Es gilt die längst mögliche Probezeit“. ArbG Berger kündigt am 27.07. Handelt es sich um eine Probezeitkündigung?

⇨ Die Kündigung muss innerhalb der Probezeit zugehen; die Kündigungsfrist kann auch darüber hinausgehen. Es ist also auch eine Kündigung am letzten Tag der Probezeit möglich.

Frage 3: In der Kündigung steht: „Hiermit kündigen wir Ihnen in der Probezeit, weil sie eine Brille haben!“ Prüfen sie die Wirksamkeit der Kündigung.

⇨ Ein Grund ist nicht erforderlich, die Kündigung ist wirksam.

Frage 4: Berechnen Sie die Kündigungsfrist aus Frage 2.

⇨ 27.07. = Ereignis/Hände-hoch-Tag: wird NICHT mitgerechnet
28.07. + 14 Tage = 10.08; Kündigung zum 10.08.

Merke:
27.07.: Darf kein Feiertag, Samstag oder Sonntag sein, da sonst frist nicht beginnt.
10.08.: Darf ein Feiertag sein, für die Frist egal.

*5.) **Befristete Arbeitsverträge***

Fall 1: ArbN Bodogh erhält von Firma Deringöz-GmbH einen befristeten Vertrag für 6 Monate, dann für 5 Monate, dann wieder für 6 Monate. Geht das?

- ⇨ 6 Monate + 5 Monate + 6 Monate = 17 Monate<24 Monate i.O.

1x 2x

Fall 2: Wie Fall 1, aber der ArbN Bodogh erhält einen weiteren Arbeitsvertrag für 4 Monate. Geht das?

- ⇨ 17 Monate + 4 Monate = 21 Monate<24 Monate i.O.

3x

Fall 3: Wie Fall 2, aber ArbN Bodogh erhält einen weiteren Arbeitsvertrag für 9 Monate. Geht das?

- ⇨ 21 Monate + 9 Monate = 30 Monate>24 Monate n.i.O.

4x

Was gilt für den letzten, 9-monatigen Vertrag?

- ⇨ Wird automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag UND
- ⇨ Der ArbG kann frühestens zum vereinbarten Ende mit einem ordentlichen Kündigungsgrund kündigen.

Fall 4: Arbeitnehmer Tep Müller wird von der Firma Träg-GmbH befristet für 1 Jahr eingestellt. Danach erhält er einen weiteren befristeten Vertrag für 1 ½ Jahre. Welche Aussage(n) ist / sind richtig?

- Der erste befristete Arbeitsvertrag muss rechtzeitig gekündigt werden, sonst wird hieraus automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag.
- Der erste befristete Arbeitsvertrag endet nach einem Jahr automatisch, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist.
- Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um weitere 1 ½ Jahre ist zulässig, da der Vertrag weniger als 2 Jahre beträgt.
- Die Verlängerung ist zulässig, da sie zu Gunsten des ArbN geregelt ist.
- Die Verlängerung ist unzulässig, da die Gesamtdauer von 2 Jahren überschritten worden ist. Damit wird der zweite Arbeitsvertrag automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag.
- Die Verlängerung ist zulässig, da man bis zu 3 Mal verlängern darf.

⇨ 12 Monate + 18 Monate = 30 Monate > 24 Monate n.i.O.

6.) Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund

Fall 1: ArbN Kompanietz wird befristet für 3 Jahre eingestellt, um als Ersatz für Frau Kinderlieb deren Job während der Elternzeit zu übernehmen. ArbG Karsten ist sich nicht sicher, ob die Frist von 3 Jahren in Ordnung ist, da er „irgendetwas von maximal 2 Jahre“ gehört hat. Rechtslage?

Lösung: Hier handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag MIT sachlichem Grund ➔ hier sind keine Fristen durch das Gesetz vorgeschrieben ➔ 3 Jahre dauert die normale Elternzeit ➔ der befristete Arbeitsvertrag ist auf 3 Jahre wirksam.

Frage: Welche Gründe gibt es für eine sachliche Befristung?

§ 14 TzBfG 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.

7.) ***Form***

Fall 1: ArbN Berger und ArbG Binner vereinbarten mündlich, dass Herr Berger befristet für 1 Jahr eingestellt sein soll. Zeuge: Bodogh. Das Arbeitsverhältnis soll am 01.01.2027 beginnen. Die mündliche Vereinbarung war am 18.11.2026 Was gilt für diesen Jahresvertrag?

- Der befristete Arbeitsvertrag wurde wirksam und gültig am 18.11.2026 abgeschlossen. Er läuft befristet bis zum 31.12.2027.
- Der befristete Arbeitsvertrag wurde wirksam und gültig erst ab dem 01.01.2027 abgeschlossen. Vorher liegt noch kein Arbeitsverhältnis vor. Er läuft befristet bis zum 31.12.2027
- Der befristete Arbeitsvertrag wurde wirksam und gültig am 18.11.2026 abgeschlossen. Da er nur mündlich vereinbart worden ist, gilt er als unbefristeter Arbeitsvertrag.
- Der befristete Arbeitsvertrag wurde wirksam und gültig am 18.11.2026 abgeschlossen; dies gilt aber nur, wenn ein Zeuge gegeben ist. Dann läuft er befristet bis zum 31.12.2027.

§ 14 TzBfG
(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

*8.) **Arbeitszeiten***

a) Gesetzliche Grundlage: ArbZG (Arbeitszeitgesetz)

b) Regelmäßige Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten

Fall 1: Herr Deringöz erhält von der Firma Emmrich-GmbH folgenden Arbeitsvertrag:

Arbeitsvertrag:		
Mo	08:00 Uhr – 17:00 Uhr Arbeit	Pause: 12:00 Uhr – 13:00 Uhr
Di	08:00 Uhr – 14:00 Uhr Arbeit	Pause: Keine
Mi	08:00 Uhr – 17:00 Uhr Arbeit	Pause: 14:30 Uhr – 15:30 Uhr
Do	12:00 Uhr – 02:00 Uhr Arbeit	Pause: 18:00 Uhr – 18:30 Uhr
Fr	06:00 Uhr – 12:00 Uhr Arbeit	Pause: Keine

Aufgabe: Lesen Sie das ArbZG und untersuchen Sie die Regelungen auf ihre Gesetzmäßigkeit

9.) ***<u>Urlaub</u>***

a) Wie viel Urlaub steht wem zu ?

<u>Fall</u>: Herr Berger arbeitet Mo bis Sa, Herr Binner Mo bis Fr und Herr Bodogh arbeitet Mo bis Mi.

<u>Frage</u>: Welche Aussage(n) zum Urlaub ist / sind richtig ?

- Alle drei haben einen gesetzlichen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub.
- Die Anzahl der gesetzlichen Urlaubstage hängt vom Alter ab. Mit zunehmendem Alter erhält man mehr Urlaub.
- Der Urlaubsanspruch hängt von der Betriebszugehörigkeit ab.
- Herr Berger hat Anspruch auf 24 Urlaubstage, Herr Binner nur auf 20 Urlaubstage.
- Im Arbeitsvertrag darf mehr Urlaub vereinbart werden als der Gesetzgeber vorsieht. ➔ Günstigkeits-Prinzip

<u>Zusatzfrage</u>: 24 Urlaubstage = 24 Werktage Urlaub

§ 3 BurlG: „Jeder hat Anspruch auf mindestens 24 Werktage Urlaub“.

§ 3 Abs (2) BurlG: Alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder Feiertage
sind ➔ Werktag: Mo bis Sa

➔ wenn man 6 Tage in der Woche arbeitet, dann hat man Anspruch auf 24 Urlaubstage.

➔ wenn man 5 Tage in der Woche arbeitet:

24 Tage : 6 Tage x tatsächliche Arbeitstage pro Woche = tatsächliche Urlaubstage

24 : 6 x 5 = 20 Urlaubstage

Herr Bodogh hat 24 : 6 x 3 = 12 Urlaubstage.

b) Urlaubswünsche

Fall: Chefin Habel benötigt für den Jahresabschluss mindestens 1 Mitarbeiter im Büro. Herr Emmrich und Frau Kinderlieb arbeiten im Büro und wollen beiden vom 24.12. bis 06.01. frei Frau Kinderlieb begründet dies mit ihren Kindern, 8 Jahre und 12 Jahre alt. Herr Emmrich fordert Gleichberechtigung; Frau Kinderlieb wurde die letzten Jahre schon immer „wegen ihrer Kinder bevorzugt“ und deshalb ist er dieses Jahr dran.

Was soll ArbG Habel tun?

§ / Abs (1) BurlG:

§ 7 BurlG Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs (1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des ArbN zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringend betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer ArbN, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Lösung:

- Grundsatz: Urlaubswünsche sind zu berücksichtigen
- Ausnahme 1: dringend betriebliche Belange stehen dagegen:
  z.B. Jahresabschluss, Weihnachtsgeschäft, viele Leute erkrankt
- Ausnahme 2: ArbN mit vorzugswürdigen sozialen Gesichtspunkten:
  z.B. Kinder bis zum 16. Lebensjahr

c) Urlaub und Kündigung

Fall: ArbN Herbertz arbeitet Mo bis Do in der Firma Lukas GmbH.

Frage 1: Er kündigt zum 31.03. Da er seinen Nachfolger einarbeiten muss, kann er seine Urlaubstage nicht mehr einbringen. Wie viele Urlaubstage stehen ihm für diese Jahr zu?
Was passiert mit den Urlaubstagen?

Frage 2: Er kündigt zum 31.03. Er hat im Januar bereits 12 Urlaubstage genommen. Was gilt jetzt?

Lösung 1:

ArbN Herbertz hat Anspruch auf 4 x 4 = 16 Urlaubstage im Jahr.
ABER: Für 3 Monate: 16 : 12 x 3 = 16 : 4 = 4 Urlaubstage

➔ § 7 Abs. (4) BurlG:

> (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.

➔ Urlaub wird ausbezahlt

Lösung 2: Der alte ArbG hat Pech gehabt: er kann weder Geld zurückfordern noch fordern, dass der ArbN dies wieder hereinarbeitet.

§ 6 BurlG

> **§ 6 BurlG Ausschluss von Doppelansprüchen**
> (1) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem ArbN für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren ArbG Urlaub gewährt worden ist.
> (2) Der ArbG ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem ArbN eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenem Urlaub auszuhändigen.

Alter ArbG stellt Urlaubsbescheinigung aus ➔ neuer ArbG muss nur noch Resturlaub geben.

d) Urlaub und Krankheit

<u>Fall</u>: ArbN Jäger nimmt vin 10.11. bis 30.11. Urlaub. Er ist ab dem 14.11. bis zum 21.11. Krank. Er geht am 16.11. zum Arzt. Was gilt?

§ 9 BurlG Erkrankung während des Urlaubs
Erkankt ein ArbN während des Urlaubs, so werden due durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tagen der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

➔ alle Krankheitstage, die durch Attest nachgewiesen sind, werden auf den Urlaub nicht angerechnet, d.h. werden dem Urlaubsanspruch wieder gutgeschrieben (16.11. bis 21.11. = 6 Tage)

10.) Krankheit

Fall: ArbN Karsten fährt am Samstag, den 28.11. Ski

Frage 1: Dabei bricht er sich den Arm. Fällt dies unter „Krankheit“? Muss der ArbG bezahlen, obwohl es in der Freizeit passiert ist oder muss der ArbG nur für Arbeitsunfälle bezahlen? Welches besondere Problem könnte sich hier ergeben?

Lösung 1:

Krankheit: jedes Unwohlsein ➔ auch der gebrochene Arm

Für Arbeitsunfälle ist die Berufsgenossenschaft (BG) als spezielle Versicherung, die allein der ArbG bezahlt zuständig.

➔ Gerade für („private“) Erkrankungen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und damit ist der ArbG für die Lohnfortzahlung verantwortlich

§ 3 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein ArbN durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den ArbG für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht

§ 3 EFZG:

- Krankheit: gebrochener Arm ist Krankheit
- Dadurch arbeitsunfähig sein:
    - Arbeit im Büro, Telefondienst ➔ Arbeit auch mit gebrochenem Arm eventuell möglich
    - Arbeit im Lager, schwer heben ➔ Arbeitsunfähigkeit gegeben

<u>Fallerweiterung</u>: ArbN Karsten bricht sich beim Skifahren 2 Rippen,

1.) … weil er nach „einem kleinen Jagertee“ mit 2,8%° die Piste hinuterfährt.
2.) … weil er als Skianfänger die „hübsche schwarze Piste“ nimmt.
3.) … obwohl er alles richtig macht.

Was gilt jeweils?

Zu 1.) und 2.)

- Krankheit: Ja
- Arbeitsunfähigkeit: Ja
- Verschulden: Fahrlässigkeit, Mitverschulden des ArbN
- ➔ Der ArbG kann entsprechend dem Verschulden den Lohn kürzen

Zu 3.)

- Kein Verschulden
- ➔ ArbG muss 100% des Lohns für 6 Wochen bezahlen
- ➔ Krankenkasse zahlt 70% des Lohns max. 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren.
- ➔ danach: Entscheidung über Erwerbsfähigkeit mit Rente oder Umschulung oder …

§ 47 SGB V Höhe und Berechnung des Krankengeldes

(1) Das Krankengeld beträgt 70 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens…

§ 48 SGB V Dauer des Krankengelds

(1) Versicherte erhalten Krankengeld ohne zeitliche Begrenzung, für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit jedoch für längstens achtundsiebzig Wochen innerhalb von je drei Jahren

Fall: ArbN Kompanietz ist am Montag, den 23.11.2026 bis zum Mittwoch, den 25.11.2026 Krank. Am Donnerstag, den 26.11.2026 kommt er wieder zur Arbeit.

Frage 1: Wann muss er sich krankmelden? = Unverzüglich (=ohne schuldhaftes Zögern, so schnell wie es geht)

Frage 2: Wann muss ein Attest beim ArbG vorliegen?

Lösung: Da die Krankheit nicht LÄNGER als 3 Kalendertage andauert, muss gar kein Attest vorliegen

§ 5 EFZG Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem ArbG die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlichen Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der ArbN eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlichen Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der ArbG ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Fall: ArbN Siedersbeck ist am Freitag, den 27.11. und am Montag, den 30.11 krank.

Frage: Muss ein Attest eingereicht werden? Wenn ja, wann muss es beim ArbG vorliegen

Lösung: Fr-Sa-So ➔ 3 Kalendertage krank ➔ ein Attest ist erforderlich ➔ dieses muss am darauffolgenden Tag, also am Montag, beim ArbG vorliegen.

Merke:

Arbeitgeber darf ein Attest auch früher fordern, also z.B. gleich am 1. Krankheitstag.