⚖️ Rechtsunterricht: Arbeitsrecht

Unterricht vom **29.10.26** · ZAW-Umschulung Fachinformatiker/in Systemintegration · übersichtlich aufbereitete Fassung

🧭 **So ist das Dokument aufgebaut**

- **Blauer Kasten** 📄 = Fall aus dem Unterricht (Sachverhalt und Frage). Danach folgen ✅ **Lösung** und 💡 **Merksatz**.
- **Grauer Kasten** = Gesetzestext. Der Paragraph steht fett oben.
- ✔ **Fett mit Haken** = richtige Antwort aus dem Unterricht. ✘ ~~Grau durchgestrichen~~ = falsche Antwort.
- **Gelb markiert** = im Original-Unterricht gelb markiert.
- 📌 **Das Wichtigste** = kurze Zusammenfassung. 🎓 **IHK-Relevanz** = Bezug zur Prüfung.
- ⚠️ **Hinweis** (orange) = möglicher Fehler oder Unklarheit im Original. Nichts wurde still geändert.
- 📝 **Ergänzung** (gelb, gestrichelt) = nicht aus dem Unterricht. Bitte mit dem Lehrer abgleichen.

📑 Inhaltsverzeichnis

A. Einteilung des Arbeitsrechts....2
B. Struktur im Arbeitsrecht....2
C. Individualarbeitsrecht....5
1. Die Stellenausschreibung....5
2. Zulässige und unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch....8
3. Bewerbungsgespräch....9
4. Die Probezeit....10
5. Befristete Arbeitsverträge....12
6. Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund....14
7. Form....15
8. Arbeitszeiten....16
9. Urlaub....19
10. Krankheit....22
Abkürzungsverzeichnis....24
Schlagwortliste....25
Übungsfragen....27

🎓 Prüfungsbezug (IHK)

- Recht und Arbeitsrecht gehören zum Prüfungsbereich **Wirtschafts- und Sozialkunde (WiSo)**.
- WiSo ist Teil der **Abschlussprüfung Teil 2 (AP2)**: schriftlich, **60 Minuten**, **10 %** der Gesamtnote (Ausbildungsordnung 2020; geprüft an der Prüfungsinfo der IHK Limburg).
- Typische Themen (wahrscheinlich): **Arbeitsvertrag**, **Probezeit**, **Kündigung**, **Befristung**, **AGG**, **Mutterschutz**, **Arbeitszeit**.

⚖️ A. Einteilung des Arbeitsrechts

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

📌 **Das Wichtigste**

- **Individualarbeitsrecht**: ein ArbN und ein ArbG. Grundlage ist der **Arbeitsvertrag**.
- **Kollektivarbeitsrecht**: viele ArbN und viele ArbG. Grundlage sind **Tarifvertrag** und **Betriebsvereinbarung**.

🎓 **IHK-Relevanz:** Grundbegriff in WiSo. Tarifvertrag und Betriebsrat kommen wahrscheinlich oft vor.

🏛️ B. Struktur im Arbeitsrecht

Rangfolge der Rechtsquellen (von oben nach unten): **Europarecht → Grundgesetz → Gesetz → Tarifvertrag → Betriebsvereinbarung → Arbeitsvertrag**. Das nennt man das **Hierarchie-Prinzip**.



Rangfolge der Rechtsquellen im Arbeitsrecht

Prinzip	Was heißt das?	Beispiel
Hierarchie-Prinzip	Die höhere Stufe geht vor. Eine niedrigere Stufe darf nicht dagegen verstoßen.	Fall 3: Gesetz 24 Tage gilt, nicht Arbeitsvertrag 20 Tage.

Prinzip	Was heißt das?	Beispiel
Günstigkeits-Prinzip	Eine niedrigere Stufe darf abweichen, wenn es **für den ArbN besser** ist.	Fall 4: Arbeitsvertrag 38 Tage gilt.

📄 Fall 1: Das „Frauengesetz“

Sachverhalt

Der Bundeskanzler erlässt mit Unterstützung des Bundestages und Bundesrates folgendes:

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

❓ **Frage:** 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.

💡 **Merksatz:** Ein Gesetz darf nicht gegen das Grundgesetz verstoßen. Sonst ist es nichtig.

📄 Fall 2: Todesstrafe durch Europarecht

Sachverhalt

Die Europäer beschließen in einem Gesetz, die Todesstrafe wieder einzuführen.

❓ **Frage:** Muss sich der deutsche Staat daran halten?

✅ Lösung

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

💡 **Merksatz:** Europarecht steht in der Rangfolge ganz oben.

⚠️ **Hinweis**

- Wahrscheinlich nur ein Modellfall zum Hierarchie-Prinzip.
- In Wirklichkeit verbietet die EU-Grundrechtecharta (Art. 2 Abs. 2) selbst die Todesstrafe. Auch Art. 102 GG sagt: „Die Todesstrafe ist abgeschafft.“ Ein solches EU-Gesetz wäre also nicht möglich.

📄 Fall 3: Urlaub – Arbeitsvertrag schlechter als Gesetz

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** 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**.

💡 **Merksatz:** Eine Unterschrift unter schlechtere Bedingungen hebt das Gesetz nicht auf.

📄 Fall 4: Urlaub – Arbeitsvertrag besser als Gesetz

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** Was gilt und warum?

✅ Lösung

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

💡 **Merksatz:** Zum Nachteil des ArbN: das Höhere gilt. Zum Vorteil des ArbN: das Günstigere gilt.

📌 Das Wichtigste

- Es gibt eine feste **Rangfolge** der Rechtsquellen.
- **Hierarchie-Prinzip**: oben schlägt unten.
- **Günstigkeits-Prinzip**: Abweichungen zugunsten des ArbN sind erlaubt.

🎓 **IHK-Relevanz:** Rangfolge und Günstigkeits-Prinzip sind wahrscheinlich typische WiSo-Fragen (z. B. Urlaub, Lohn).

👤 C. Individualarbeitsrecht

📰 1. Die Stellenausschreibung

📄 Fall 1: „Junge Teamassistentin bis 20 Jahre“

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** 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 entstandenen **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 etc.
    - Sonst: wenn nur die Diskriminierung der alleinige Grund für die Ablehnung ist, erhält er eine **angemessene Entschädigung**, die über den 3 Monatsgehältern liegt.

§ 15 AGG 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 Arbeitgebers 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.

💡 **Merksatz:** Bei Diskriminierung gibt es **keinen Job**, aber **Schadenersatz** und **Entschädigung** (§ 15 AGG).

⚠️ **Hinweis**

- **Höhe der Entschädigung:** Laut § 15 Abs. 2 AGG gilt die Grenze von 3 Monatsgehältern nur, wenn er auch ohne Diskriminierung nicht genommen worden wäre. Sonst gibt es keine feste Grenze („angemessen“). Die Entschädigung muss also nicht zwingend über 3 Gehältern liegen.
- **Frist (nicht im Unterricht):** § 15 Abs. 4 AGG: Ansprüche innerhalb von **2 Monaten schriftlich** geltend machen. Die Frist beginnt mit Zugang der Ablehnung.

📄 Fall 2: Pfarrerstelle bei der katholischen Kirche

Sachverhalt

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

❓ **Frage:** 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.

💡 **Merksatz:** Religionsgemeinschaften dürfen eine bestimmte Religion verlangen (§ 9 AGG).

⚠️ **Hinweis**

- Wortlaut leicht abweichend vom Gesetz (Inhalt gleich): Im Gesetz steht „Rechtsform“, „der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung“ und „ihr Selbstbestimmungsrecht“. Auch § 1 AGG: im Gesetz „Benachteiligungen“ (Mehrzahl).

📄 Fall 3: Frauennotruf

Sachverhalt

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

❓ **Frage:** 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 für diese Art der Tätigkeit ungeeignet → die Anforderung, eine Frau einstellen zu wollen, ist **gerechtfertigt**.

§ 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.

💡 **Merksatz:** Ungleichbehandlung ist erlaubt, wenn die Tätigkeit es wirklich verlangt (§ 8 AGG).

Im Original ist dieser Fall nicht nummeriert („Fall“); die Nummer 3 dient nur der Übersicht.

📌 Das Wichtigste

- Stellenanzeigen müssen **neutral** sein (Alter, Geschlecht, Religion …).
- Bei Verstoß: **kein Anspruch auf Einstellung**, aber **Schadenersatz** und **Entschädigung**.
- Ausnahmen: **§ 8 AGG** (berufliche Anforderung) und **§ 9 AGG** (Religionsgemeinschaften).

🎓 **IHK-Relevanz: AGG** ist ein typisches WiSo-Thema (wahrscheinlich: Stellenanzeige prüfen, Rechtsfolgen nennen).

🗣️ 2. Zulässige und unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch

📄 Fall 1: Frage nach der Schwangerschaft 🤰

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** Was kann er tun?

✅ Lösung

Möglichkeit	Prüfung	Ergebnis
Kündigung in der Probezeit	• Kein Grund erforderlich • ABER: **§ 17 MuSchG**: auch eine Probezeitkündigung ist unwirksam	✘ unwirksam
Fristlose Kündigung	• Wichtiger Grund: „Strafrecht“; Vertrauensbruch • ABER: Auch die fristlose Kündigung ist unwirksam	✘ unwirksam
Ordentliche Kündigung	• **§ 17 MuSchG**: Kündigung unwirksam	✘ 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	✘ 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.

💡 **Merksatz:** Die Frage nach einer Schwangerschaft ist **unzulässig**. Eine Lüge darauf hat keine Folgen. Schwangere sind vor **jeder Kündigung** geschützt.

⚠️ **Hinweis**

- § 17 Abs. 1 MuSchG stimmt mit dem Gesetz überein. Ergänzung: Nach § 17 Abs. 2 MuSchG kann die Arbeitsschutzbehörde in besonderen Ausnahmefällen eine Kündigung erlauben (nicht im Unterricht).

🤝 3. Bewerbungsgespräch

Übersicht: Welche Fragen darf der ArbG stellen? Bei unzulässigen Fragen steht das Argument aus dem Grundgesetz (Art. GG) dabei.

✔️ 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

✔️ Zulässige Fragen	✘ Unzulässige Fragen
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 • Bestehende (oder kurz davor): Lohnpfändung	„reine Neugier“ Auch: finanzielle Verhältnisse der Eltern
Lüge bei zulässigen Fragen: (fristlose) Kündigung	**Lüge bei unzulässigen Fragen: Keine Konsequenz**

📌 Das Wichtigste

- Zulässig sind Fragen mit **Bezug zur Arbeit**.
- Unzulässig sind private Fragen (z. B. **Schwangerschaft**, Religion, Partei, Gewerkschaft).
- **Lüge bei zulässiger Frage**: Kündigung möglich. **Lüge bei unzulässiger Frage**: keine Folgen.

🎓 **IHK-Relevanz:** Wahrscheinlich häufig: „Ist diese Frage zulässig?“ mit Begründung.

⏳ 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~~ (Zahl fehlt im Original)
✘ ~~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."

> ⚠️ **Hinweis**
> - **Absatz im Kasten falsch:** Der zitierte Satz steht in **§ 622 Abs. 3 BGB** (so auch die richtige Antwort oben). § 622 Abs. 6 BGB regelt etwas anderes: Die Kündigungsfrist für den ArbN darf nicht länger sein als für den ArbG. (Geprüft auf gesetze-im-internet.de.)

📄 Fall: Probezeit bei der Berger-KG

> **Sachverhalt**
> 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.

Zur Übersicht: längst mögliche Probezeit = 6 Monate → 01.02. bis 31.07. → der 27.07. liegt in der Probezeit.

❓ **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.**



📅 Fristberechnung: Der Ereignistag zählt nicht, der 28.07. ist Tag 1.

📅 Merke (aus dem Unterricht)

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

⚠️ Hinweis

- **Rechnung:** „28.07. + 14 Tage“ meint: 28.07. = Tag 1, Tag 14 = 10.08. (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB). Das Ergebnis 10.08. ist richtig.
- **Merke zum 27.07.:** wahrscheinlich vereinfacht. Entscheidend ist der **Zugang** der Kündigung. Ein Zugang am Samstag ist möglich. An Sonn- und Feiertagen gilt ein Brief meist erst am nächsten Werktag als zugegangen. Bitte mit dem Lehrer klären.

💡 **Merksatz:** Probezeit **max. 6 Monate**. Kündigungsfrist darin **2 Wochen**. Ein Grund ist nicht nötig.

📌 Das Wichtigste

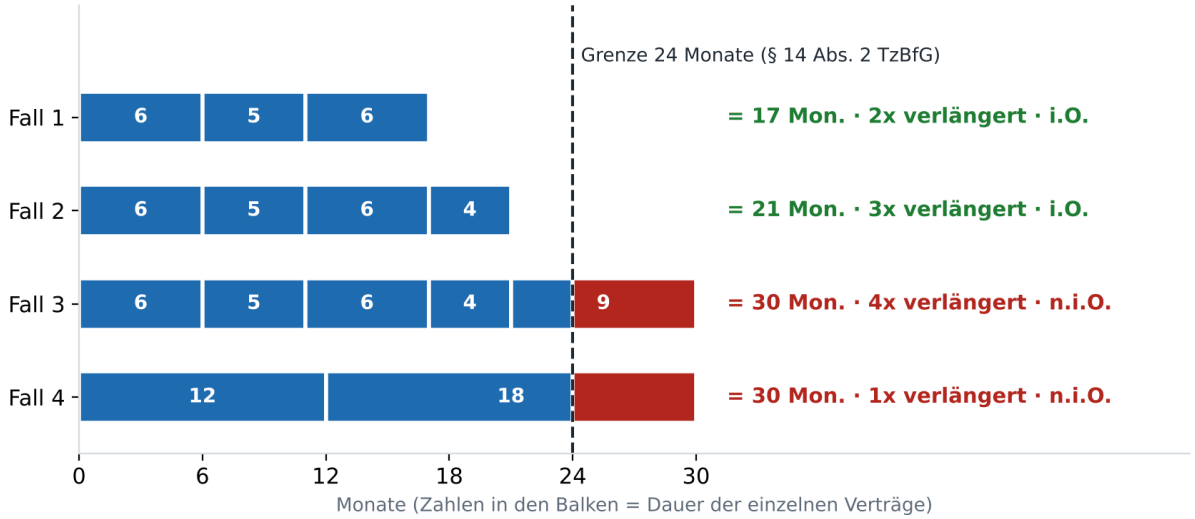
- Probezeit nur, wenn sie **vereinbart** ist. Höchstens **6 Monate** (§ 622 Abs. 3 BGB).
- Kündigung in der Probezeit: Frist **2 Wochen**, **kein Grund** nötig.
- Fristberechnung: Der **Tag des Zugangs zählt nicht** mit.

🎓 **IHK-Relevanz: Probezeit** und **Fristberechnung** kommen wahrscheinlich oft als Rechenaufgabe vor.

📆 5. Befristete Arbeitsverträge

Regel (§ 14 Abs. 2 TzBfG, Kasten in Abschnitt 6): Ohne sachlichen Grund **max. 2 Jahre (24 Monate)**, darin **höchstens 3 Verlängerungen**.

Fall	Rechnung	Verlängerungen	Ergebnis
Fall 1	6 Monate + 5 Monate + 6 Monate = **17 Monate < 24 Monate**	1x 2x	✔️ **i.O.**
Fall 2	17 Monate + 4 Monate = **21 Monate < 24 Monate**	3x	✔️ **i.O.**
Fall 3	21 Monate + 9 Monate = **30 Monate > 24 Monate**	4x	✘ **n.i.O.**
Fall 4	12 Monate + 18 Monate = **30 Monate > 24 Monate**	1x	✘ **n.i.O.**



Zeitstrahl: Summe der Verträge im Vergleich zur 24-Monats-Grenze

📄 Fall 1

Sachverhalt

ArbN Bodogh erhält von Firma Deringöz-GmbH einen befristeten Vertrag für 6 Monate, dann für 5 Monate, dann wieder für 6 Monate.

❓ **Frage:** Geht das?

✅ Lösung

- 6 Monate + 5 Monate + 6 Monate = 17 Monate < 24 Monate → **i.O.** (Verlängerungen: 1x, 2x)

📄 Fall 2

Sachverhalt

Wie Fall 1, aber der ArbN Bodogh erhält einen weiteren Arbeitsvertrag für 4 Monate.

❓ **Frage:** Geht das?

✅ Lösung

- 17 Monate + 4 Monate = 21 Monate < 24 Monate → **i.O.** (Verlängerung: 3x)

📄 Fall 3

Sachverhalt

Wie Fall 2, aber ArbN Bodogh erhält einen weiteren Arbeitsvertrag für 9 Monate.

❓ **Frage:** Geht das?

✅ Lösung

- 21 Monate + 9 Monate = 30 Monate > 24 Monate → **n.i.O.** (Verlängerung: 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.

💡 **Merksatz:** Wer die 24 Monate oder die 3 Verlängerungen überschreitet, hat einen **unbefristeten** Vertrag.

📄 Fall 4: Träg-GmbH

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** Welche Aussage(n) ist / sind richtig?

✅ Lösung

- ✘ ~~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.~~

- **Rechnung:** 12 Monate + 18 Monate = 30 Monate > 24 Monate → **n.i.O.**

💡 **Merksatz:** Ein befristeter Vertrag **endet von selbst**. Es zählt die **Gesamtdauer** aller Verträge.

📌 **Das Wichtigste**

- Befristung **ohne Sachgrund**: höchstens **24 Monate** und **3 Verlängerungen**.
- Alle Verträge **zusammenrechnen**.
- Zu lang oder zu oft verlängert → **unbefristeter Vertrag**.

🎓 **IHK-Relevanz: Befristung** ist wahrscheinlich ein Klassiker (Rechnen mit Monaten, Folgen nennen).

📋 6. Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund

📄 Fall 1: Elternzeitvertretung

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** 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.

💡 **Merksatz:** Mit **sachlichem Grund** (z. B. Vertretung) gibt es **keine 2-Jahres-Grenze**.

📌 **Das Wichtigste**

- **Mit Sachgrund**: Befristung auch länger als 2 Jahre möglich.
- Wichtige Sachgründe: **Vertretung**, **vorübergehender Bedarf**, **Erprobung**, nach **Ausbildung/Studium**.

🎓 **IHK-Relevanz:** Wahrscheinlich: Sachgrund im Fall erkennen und § 14 Abs. 1 TzBfG zuordnen.

✍️ 7. Form

📄 Fall 1: Mündliche Befristung

Sachverhalt

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.

❓ **Frage:** Was gilt für diesen Jahresvertrag?

✅ Lösung

✘ ~~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**.

💡 **Merksatz:** Eine Befristung muss **schriftlich** sein. Sonst ist der Vertrag **unbefristet**. Ein Zeuge hilft nicht.

⚠️ Hinweis

- § 14 Abs. 1, 2 und 4 TzBfG stimmen mit dem Gesetz überein (auch 2026 weiter **Schriftform**). Die Folge „gilt als unbefristet“ steht in § 16 TzBfG (nicht im Unterricht genannt).

📌 Das Wichtigste

- Der Arbeitsvertrag selbst gilt auch mündlich.
- Nur die **Befristung** braucht die **Schriftform**.
- Fehlt sie: **unbefristeter** Vertrag.

🎓 **IHK-Relevanz: Schriftform der Befristung** ist wahrscheinlich eine beliebte Fangfrage.

⏰ 8. Arbeitszeiten

a) Gesetzliche Grundlage: **ArbZG** (Arbeitszeitgesetz)
b) Regelmäßige **Arbeitszeit**, **Pausen**, **Ruhezeiten**

📄 Fall 1: Arbeitsvertrag Emmrich-GmbH

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

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

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

Im Unterricht wurde dazu keine Lösung erarbeitet.

📝 Ergänzung (nicht aus dem Unterricht, bitte mit dem Lehrer abgleichen)

Gesetzestext geprüft auf gesetze-im-internet.de (Kurzfassung). Jeder Tag einzeln nachgerechnet:

ArbZG – die wichtigsten Regeln

§ 2 Abs. 1: Arbeitszeit = Beginn bis Ende der Arbeit **ohne** Ruhepausen.

§ 2 Abs. 3–5: Nachtzeit = 23 bis 6 Uhr. Nachtarbeit = mehr als 2 Stunden der Nachtzeit. Nachtarbeitnehmer = Nachtarbeit in Wechselschicht oder an mind. 48 Tagen im Jahr.

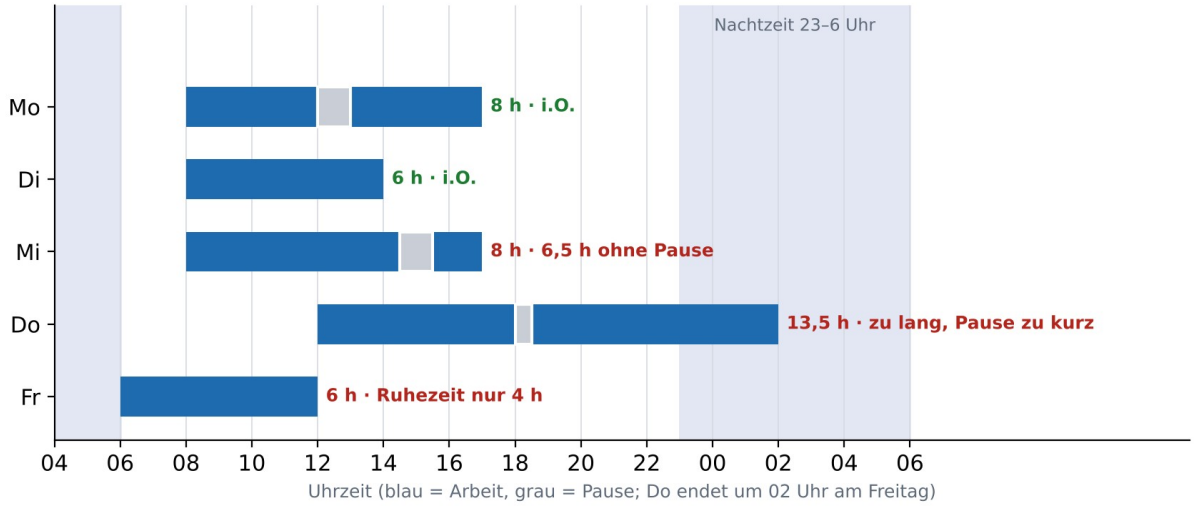
§ 3: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden."

§ 4: Pause mind. **30 Min.** bei mehr als 6 bis 9 Stunden, mind. **45 Min.** bei mehr als 9 Stunden. Teilpausen mind. 15 Min. „Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden."

§ 5 Abs. 1: Nach Ende der täglichen Arbeitszeit mind. **11 Stunden** ununterbrochene Ruhezeit.

§ 6 Abs. 2: Nachtarbeitnehmer: werktäglich max. 8 Stunden; bis 10 Stunden nur mit Ausgleich in 1 Kalendermonat oder 4 Wochen. **§ 6 Abs. 5:** Ausgleich für Nachtarbeit (freie Tage oder Zuschlag).

Tag	Arbeitszeit (ohne Pause)	Pause: nötig / vorhanden	Am Stück ohne Pause	Ergebnis
Mo	08–17 = 9 h − 1 h = **8 h** ✔️	30 Min. / 60 Min. ✔️	4 h + 4 h ✔️	✔️ **i.O.**
Di	08–14 = **6 h** ✔️	keine (nicht mehr als 6 h) / keine ✔️	6 h ✔️ (genau die Grenze)	✔️ **i.O.**
Mi	08–17 = 9 h − 1 h = **8 h** ✔️	30 Min. / 60 Min. ✔️	08:00–14:30 = **6,5 h ✘**	✘ **§ 4 Satz 3**
Do	12–02 = 14 h − 0,5 h = **13,5 h ✘** (max. 10 h)	45 Min. / 30 Min. ✘	18:30–02:00 = **7,5 h ✘**	✘ **§ 3, § 4**; Nachtarbeit 23–02 Uhr = 3 h → wahrscheinlich auch **§ 6 Abs. 2**
Fr	06–12 = **6 h** ✔️	keine / keine ✔️	6 h ✔️	✘ **§ 5 Abs. 1**: Ruhezeit 02:00 (Ende der Do-Schicht) → Fr 06:00 = nur **4 h** statt 11 h



Wochenplan laut Arbeitsvertrag: blau = Arbeit, grau = Pause

- **Weitere Ruhezeiten:** Mo→Di 15 h, Di→Mi 18 h, Mi→Do 19 h ✔️.
- **Woche:** 8 + 6 + 8 + 13,5 + 6 = **41,5 h** ✔️ (Grenze: 6 Werktage × 8 h = 48 h).
- **Ergebnis:** Der Vertrag ist **nicht gesetzmäßig**. Verstöße am **Mi** (Pause zu spät), **Do** (zu lang, Pause zu kurz, zu lange ohne Pause) und **Fr** (Ruhezeit zu kurz).
- **Mögliche Lösung:** Mi Pause spätestens um 14:00 Uhr; Do max. 10 h mit 45 Min. Pause; Fr Beginn erst 11 h nach Arbeitsende am Do.

📌 Das Wichtigste

- Normal **8 h** pro Werktag, höchstens **10 h**.
- Pause: **30 Min.** ab mehr als 6 h, **45 Min.** ab mehr als 9 h. Nie mehr als **6 h** am Stück.
- Zwischen zwei Arbeitstagen mind. **11 h Ruhezeit**.

🎓 **IHK-Relevanz: Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeit** sind wahrscheinlich typische Rechenaufgaben in WiSo.

🏖️ 9. Urlaub

Gesetzliche Grundlage: **BUrlG** (Bundesurlaubsgesetz)
a) Wie viel Urlaub steht wem zu?

📄 Fall 1: Mo–Sa, Mo–Fr oder Mo–Mi

Sachverhalt

Herr **Berger** arbeitet Mo bis Sa, Herr **Binner** Mo bis Fr und Herr **Bodogh** Mo bis Mi.

❓ **Frage:** Welche Aussage(n) zum Urlaub ist / sind richtig?

✅ Lösung

- ✘ ~~Alle drei haben einen gesetzlichen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub. (So ist das Gesetz gemeint, aber 24 Werktage sind nicht für jeden 24 Urlaubstage.)~~
- ✘ ~~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 (Günstigkeitsprinzip).**

§ 3 BUrlG

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens **24 Werktage**.

(2) Als Werktage gelten alle **Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage** sind. → Werktage sind **Mo bis Sa**.

Wer 6 Tage pro Woche arbeitet, hat Anspruch auf 24 Urlaubstage. Wer weniger arbeitet, rechnet um:

💡 **Merksatz: 24 : 6 × tatsächliche Arbeitstage pro Woche = tatsächliche Urlaubstage**

Arbeitnehmer	Arbeitstage pro Woche	Gesetzlicher Urlaub
Herr Berger	6 (Mo–Sa)	24 : 6 × 6 = 24 Urlaubstage
Herr Binner	5 (Mo–Fr)	24 : 6 × 5 = 20 Urlaubstage
Herr Bodogh	3 (Mo–Mi)	24 : 6 × 3 = 12 Urlaubstage

b) Urlaubswünsche

📄 Fall 2: Weihnachten bei Chefin Habel

Sachverhalt

Chefin Habel braucht für den **Jahresabschluss** mindestens einen Mitarbeiter im Büro. Herr Emmrich und Frau Kinderlieb arbeiten im Büro und wollen beide vom **24.12. bis 06.01.** frei.

Frau Kinderlieb begründet das mit ihren **Kindern (8 und 12 Jahre)**. Herr Emmrich fordert Gleichberechtigung: Frau Kinderlieb sei die letzten Jahre schon immer „wegen ihrer Kinder bevorzugt“ worden, deshalb sei dieses Jahr er dran.

❓ **Frage:** Was soll Arbeitgeberin Habel tun?

✅ Lösung

- **Grundsatz:** Die Urlaubswünsche des ArbN sind zu berücksichtigen.
- **Ausnahme 1: dringende betriebliche Belange** stehen dagegen, z. B. Jahresabschluss, Weihnachtsgeschäft, viele Leute erkrankt.
- **Ausnahme 2:** Ein anderer ArbN hat Vorrang aus **sozialen Gesichtspunkten**, z. B. Kinder bis zum 16. Lebensjahr.

§ 7 Abs. 1 BUrlG

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die **Urlaubswünsche des ArbN zu berücksichtigen**, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung **dringende betriebliche Belange** oder Urlaubswünsche anderer ArbN, die unter **sozialen Gesichtspunkten** den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

⚠️ Hinweis

- Im Unterricht wurde kein Endergebnis für Emmrich und Kinderlieb festgelegt. Nach dem Schema hat **Frau Kinderlieb** wegen der Kinder unter 16 Vorrang, und wegen des Jahresabschlusses muss **einer** von beiden im Büro bleiben.

c) Urlaub und Kündigung

📄 Fall 3: Herr Herbertz kündigt zum 31.03.

Sachverhalt

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

❓ **Frage 1:** Er kündigt zum 31.03. Weil er seinen Nachfolger einarbeiten muss, kann er seinen Urlaub nicht mehr nehmen. Wie viele Urlaubstage stehen ihm für dieses Jahr zu, und was passiert mit ihnen?

❓ **Frage 2:** Er kündigt zum 31.03. und hat im Januar schon 12 Urlaubstage genommen. Was gilt jetzt?

✅ Lösung zu Frage 1

Jahresanspruch: 24 : 6 × 4 = **16 Urlaubstage**. Für 3 Monate: 16 : 12 × 3 = **4 Urlaubstage**.

Diese 4 Tage werden **abgegolten**, also **ausbezahlt**.

§ 7 Abs. 4 BUrlG

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

✅ Lösung zu Frage 2

Der alte ArbG hat **Pech gehabt**: Er kann weder Geld zurückfordern noch verlangen, dass der ArbN die Tage nacharbeitet.
Der alte ArbG stellt eine **Urlaubsbescheinigung** aus. Der neue ArbG muss dann nur noch den **Resturlaub** geben.

§ 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 abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

d) Urlaub und Krankheit

📄 Fall 4: Krank im Urlaub

Sachverhalt

ArbN **Jäger** hat vom **10.11. bis 30.11.** Urlaub. Vom **14.11. bis 21.11.** ist er krank. Am **16.11.** geht er zum Arzt.

❓ **Frage:** Was gilt?

✅ Lösung

Alle Krankheitstage, die durch ein **Attest** nachgewiesen sind, werden **nicht auf den Urlaub angerechnet**. Sie werden dem Urlaubsanspruch wieder gutgeschrieben: **16.11. bis 21.11. = 6 Tage**.
Die Tage 14.11. und 15.11. vor dem Arztbesuch sind nicht nachgewiesen und zählen deshalb als Urlaub.

§ 9 BUrlG Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein ArbN während des Urlaubs, so werden die **durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage** der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub **nicht angerechnet**.

📌 Das Wichtigste

- Gesetzlicher Mindesturlaub: **24 Werktage** (Mo–Sa), umrechnen mit **24 : 6 × Arbeitstage**.
- Mehr Urlaub im Vertrag ist erlaubt (**Günstigkeitsprinzip**). Alter und Betriebszugehörigkeit spielen nach dem BUrlG keine Rolle.
- Urlaubswünsche gelten, außer bei **dringenden betrieblichen Belangen** oder **sozialem Vorrang** anderer ArbN (§ 7 Abs. 1).
- Bei Kündigung: anteiliger Urlaub, nicht genommener Urlaub wird **abgegolten** (§ 7 Abs. 4). Zu viel genommener Urlaub wird nicht zurückgefordert, **Urlaubsbescheinigung** für den neuen ArbG (§ 6).
- Krank im Urlaub: Tage **mit Attest** werden gutgeschrieben (§ 9).

🎓 **IHK-Relevanz: Urlaubsberechnung** (24 : 6 × Arbeitstage) und anteiliger Urlaub bei Kündigung sind klassische WiSo-Rechenaufgaben.

🤒 10. Krankheit

Gesetzliche Grundlage: **EFZG** (Entgeltfortzahlungsgesetz)

📄 Fall 1: Skiunfall von Herrn Karsten

Sachverhalt

ArbN **Karsten** fährt am Samstag, den 28.11., Ski und bricht sich dabei den **Arm**.

❓ **Frage:** Fällt das unter „Krankheit“? Muss der ArbG bezahlen, obwohl es in der Freizeit passiert ist, oder muss er nur bei Arbeitsunfällen zahlen? Welches besondere Problem kann sich ergeben?

✅ Lösung

- **Krankheit** ist jedes Unwohlsein, also auch der gebrochene Arm.
- Für **Arbeitsunfälle** ist die **Berufsgenossenschaft (BG)** zuständig. Diese spezielle Versicherung bezahlt **allein der ArbG**.
- Für („private“) Erkrankungen gilt das **EFZG**: Der ArbG muss den Lohn weiterzahlen.

> **§ 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 ArbN infolge **derselben Krankheit** erneut arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, …

Prüfschema nach § 3 EFZG:

- **Krankheit?** Der gebrochene Arm ist eine Krankheit.
- **Dadurch arbeitsunfähig?** Arbeit im Büro oder am Telefon ist mit gebrochenem Arm eventuell möglich. Arbeit im Lager mit schwerem Heben nicht, dann ist er arbeitsunfähig. Das ist das besondere Problem.
- **Ohne Verschulden?**

📄 Fall 2: Zwei gebrochene Rippen

Sachverhalt

ArbN Karsten bricht sich beim Skifahren **2 Rippen**,

1. … weil er nach „einem kleinen Jagertee“ mit **2,8 ‰** die Piste hinunterfährt.
2. … weil er als **Skianfänger** die „hübsche schwarze Piste“ nimmt.
3. … obwohl er **alles richtig** macht.

❓ **Frage:** Was gilt jeweils?

✅ Lösung zu 1. und 2.

- Krankheit: ja. Arbeitsunfähigkeit: ja.

- Verschulden: **Fahrlässigkeit**, **Mitverschulden** des ArbN.
- Der ArbG kann den Lohn **entsprechend dem Verschulden kürzen**.

✅ Lösung zu 3.

- Kein Verschulden.

Zeitraum	Wer zahlt?	Wie viel?
Woche 1 bis 6	Arbeitgeber (§ 3 EFZG)	100 % des Lohns
ab Woche 7	Krankenkasse: Krankengeld (§§ 47, 48 SGB V)	70 %, höchstens 78 Wochen in 3 Jahren
danach	Entscheidung über die Erwerbsfähigkeit	Rente, Umschulung oder …

§§ 47, 48 SGB V Krankengeld

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

§ 48 (1) Versicherte erhalten Krankengeld ohne zeitliche Begrenzung, für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit jedoch für **längstens 78 Wochen innerhalb von je drei Jahren**.

📄 Fall 3: Herr Kompanietz, Mo bis Mi krank

Sachverhalt

ArbN **Kompanietz** ist von **Montag, 23.11.2026, bis Mittwoch, 25.11.2026**, krank. Am Donnerstag, 26.11.2026, kommt er wieder zur Arbeit.

❓ **Frage 1:** Wann muss er sich krankmelden?

❓ **Frage 2:** Wann muss ein Attest beim ArbG vorliegen?

✅ Lösung

- **Zu 1: Unverzüglich**, also ohne schuldhaftes Zögern, so schnell es geht.
- **Zu 2:** Die Krankheit dauert **nicht länger als 3 Kalendertage**. Es muss **gar kein Attest** vorliegen.

§ 5 Abs. 1 EFZG Anzeige- und Nachweispflichten

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

📄 Fall 4: Herr Siedersbeck, Freitag und Montag krank

Sachverhalt

ArbN **Siedersbeck** ist am **Freitag, 27.11.**, und am **Montag, 30.11.**, krank.

❓ **Frage:** Muss er ein Attest einreichen? Wenn ja, wann muss es beim ArbG vorliegen?

✅ Lösung

Fr – Sa – So – Mo: Das Wochenende zählt mit, denn es geht um **Kalendertage**. Die Krankheit dauert also **länger als 3 Kalendertage** → ein **Attest ist erforderlich**. Laut Unterricht muss es am **Montag** beim ArbG vorliegen.

💡 **Merksatz:** Der ArbG darf ein Attest auch **früher** verlangen, z. B. **gleich am 1. Krankheitstag**.

📌 Das Wichtigste

- **Krankheit** = jedes Unwohlsein. Arbeitsunfall → **BG** (zahlt allein der ArbG), private Erkrankung → **EFZG**.
- Prüfschema § 3 EFZG: **Krankheit**, dadurch **arbeitsunfähig**, **ohne Verschulden**.
- Ohne Verschulden: **6 Wochen 100 %** vom ArbG, danach **Krankengeld 70 %**, höchstens 78 Wochen in 3 Jahren.
- Bei Verschulden (Alkohol, Leichtsinn) darf der ArbG den Lohn kürzen.
- Krankmeldung **unverzüglich**. Attest, wenn die Krankheit **länger als 3 Kalendertage** dauert (Wochenende zählt mit), am darauffolgenden Arbeitstag. Der ArbG darf es früher verlangen.

🎓 **IHK-Relevanz: Entgeltfortzahlung** (6 Wochen, danach Krankengeld) und die **Attest-Frist** nach § 5 EFZG sind typische WiSo-Fragen.

🔤 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AO	Ausbildungsordnung
AP2	Abschlussprüfung Teil 2
ArbG	Arbeitgeber
ArbGVerb	Arbeitgeberverband
ArbN	Arbeitnehmer
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AU	Arbeitsunfähigkeit

Abkürzung	Bedeutung
BetrR	Betriebsrat
BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EU	Europäische Union
GG	Grundgesetz
GmbH / KG / AG	Unternehmensformen (Gesellschaft mit beschränkter Haftung / Kommanditgesellschaft / Aktiengesellschaft)
h	Stunde(n)
i.O.	in Ordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
max. / mind.	maximal / mindestens
Mon.	Monate
MuSchG	Mutterschutzgesetz
n.i.O.	nicht in Ordnung
Nr.	Nummer
SGB V	Sozialgesetzbuch, Fünftes Buch (gesetzliche Krankenversicherung)
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WiSo	Wirtschafts- und Sozialkunde (Prüfungsbereich)
z. B.	zum Beispiel
ZAW	Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (Bundeswehr)
§ / §§	Paragraph / Paragraphen

🔎 Schlagwortliste

Schlagwort	Abschnitt
Anfechtung (arglistige Täuschung)	C.2
Arbeitsunfähigkeit	C.10
Arbeitsvertrag	A, B
Arbeitszeit (8 h / 10 h)	C.8
Attest (ärztliche Bescheinigung)	C.10

Schlagwort	Abschnitt
Befristung mit sachlichem Grund	C.6
Befristung ohne sachlichen Grund (24 Monate, 3x)	C.5
Berufsgenossenschaft (Arbeitsunfall)	C.10
Betriebsvereinbarung	A, B
Diskriminierung / Benachteiligung (AGG)	C.1
Entgeltfortzahlung (6 Wochen)	C.10
Entschädigung / Schadenersatz (§ 15 AGG)	C.1
Fristberechnung (Ereignistag zählt nicht)	C.4
Günstigkeits-Prinzip	B
Hierarchie-Prinzip	B
Individualarbeitsrecht	A, C
Kollektivarbeitsrecht	A
Krankengeld (70 %, 78 Wochen)	C.10
Krankmeldung (unverzüglich)	C.10
Kündigungsverbot (Mutterschutz)	C.2
Nachtarbeit	C.8
Probezeit (max. 6 Monate, 2 Wochen Frist)	C.4
Ruhepausen	C.8
Ruhezeit (11 h)	C.8
Schriftform der Befristung	C.7
Stellenausschreibung	C.1
Tarifvertrag	A, B
Unbefristeter Arbeitsvertrag (Folge)	C.5, C.7
Urlaub und Krankheit	C.9
Urlaubsabgeltung	C.9
Urlaubsanspruch (24 Werktage)	C.9
Urlaubsbescheinigung	C.9
Urlaubswünsche	C.9
Werktage (Mo–Sa)	C.9
Zulässige / unzulässige Fragen	C.2, C.3

✏️ Übungsfragen

1. Was ist der Unterschied zwischen Individual- und Kollektivarbeitsrecht?

2. Gesetz: 24 Werktage Urlaub, Arbeitsvertrag: 20. Was gilt?

3. Ein Bewerber wird wegen seines Alters abgelehnt. Bekommt er den Job?

4. Darf der ArbG nach einer Schwangerschaft fragen? Was gilt bei einer Lüge?

5. Wo steht die Probezeit und wie lang ist sie höchstens?

6. Die Probezeitkündigung geht am 27.07. zu. Zu wann wirkt sie?

7. Befristung ohne Sachgrund: 12 Monate + 18 Monate. Zulässig?

8. Eine Befristung wird nur mündlich vereinbart (mit Zeuge). Folge?

9. Herr Alt arbeitet Mo bis Do. Wie viele Urlaubstage stehen ihm nach dem BUrlG mindestens zu?

10. Ein ArbN kündigt zum 30.06. und kann seinen Urlaub nicht mehr nehmen. Was passiert mit den Urlaubstagen?

11. Ein ArbN wird im Urlaub krank und geht sofort zum Arzt. Was gilt für die Krankheitstage?

12. Wie lange zahlt der ArbG bei unverschuldeter Krankheit den Lohn weiter, und was kommt danach?

13. Eine ArbN ist von Freitag bis Montag krank. Braucht sie ein Attest, und bis wann?

✅ Lösungen

1. Individual: 1 ArbN + 1 ArbG (**Arbeitsvertrag**). Kollektiv: viele ArbN und ArbG (**Tarifvertrag**, **Betriebsvereinbarung**).

2. 24 Werktage (Hierarchie-Prinzip).

3. Nein (**§ 15 Abs. 6 AGG**). Aber Schadenersatz und Entschädigung (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG).

4. Nein, **unzulässig** (Art. 3 GG). Die Lüge hat **keine Konsequenz**.

5. § 622 Abs. 3 BGB, höchstens **6 Monate**, Kündigungsfrist **2 Wochen**.

6. 27.07. zählt nicht. 28.07. ist Tag 1 → **zum 10.08.**

7. Nein: 30 > 24 Monate. Der zweite Vertrag ist **unbefristet**.

8. Der Vertrag gilt als **unbefristet**. Die Befristung braucht die **Schriftform** (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

9. 24 : 6 × 4 = **16 Urlaubstage** (§ 3 BUrlG).

10. Anteiliger Urlaub für 6 Monate. Was nicht genommen werden kann, wird **abgegolten**, also ausbezahlt (**§ 7 Abs. 4 BUrlG**).

11. Die Tage **mit Attest** werden nicht auf den Urlaub angerechnet, sondern gutgeschrieben (**§ 9 BUrlG**).

12. 6 Wochen 100 % vom ArbG (§ 3 EFZG), danach **Krankengeld 70 %** von der Krankenkasse, höchstens 78 Wochen in 3 Jahren (§§ 47, 48 SGB V).

13. Ja, sie ist länger als 3 Kalendertage krank (das Wochenende zählt mit). Das Attest muss spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorliegen (**§ 5 Abs. 1 EFZG**). Der ArbG darf es auch früher verlangen.