



INHALTE EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses richtet sich vorrangig nach den Regelungen des Arbeitsvertrages. Bei der Ausgestaltung besteht grundsätzlich Vertragsfreiheit, d. h. die Parteien können individuell die gegenseitigen Rechte und Pflichten festlegen. Gerade im Arbeitsrecht bestehen jedoch zahlreiche zwingende Vorschriften, die den Grundsatz der Vertragsfreiheit durchbrechen. Verstöße gegen derartige zwingende Regelungen führen zur Unwirksamkeit der betreffenden arbeitsvertraglichen Klausel. Haben die Parteien des Arbeitsverhältnisses keine nähere vertragliche Ausgestaltung vorgenommen, so kommen uneingeschränkt die gesetzlichen Vorschriften zur Anwendung.

Welche Regelungen in einen Anstellungsvertrag aufgenommen werden sollten und was dabei zu beachten ist, wird im Folgenden näher dargestellt. Als Orientierungshilfe für die Vertragsgestaltung wird zudem auf das im Anhang befindliche Vertragsmuster verwiesen.

▪ VERTRAGSSCHLUSS UND SCHRIFTFORM

Sehr verbreitet ist die Fehlvorstellung, dass Anstellungsverträge schriftlich zu schließen seien und dass daher – soweit kein schriftlicher Vertrag vorliegt – kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Dieses ist unzutreffend.

Arbeitsverträge bedürfen nicht der Schriftform. Sie können auch mündlich oder sogar stillschweigend (durch schlüssiges Verhalten) geschlossen werden. Die Schriftform ist jedoch vorzuziehen, da nur so für beide Seiten die notwendige Klarheit über die gegenseitigen Rechte und Pflichten geschaffen wird und sie im Streitfall beweisbar sind.

Darüber hinaus ist vielfach nicht bekannt, dass der Arbeitgeber gemäß dem sog. Nachweisgesetz verpflichtet ist, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer eine Abschrift hierüber auszuhändigen hat. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- 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,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,



- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Weitere Informationen sind aufzunehmen bei einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und einer mehr als einmonatigen Tätigkeit des Arbeitnehmers außerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber Änderungen der o. g. wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen.

Die Regelung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Architekten sollte zudem vom Grundsatz der Kollegialität getragen sein, wie er in § 24 Abs. 2 Nr. 5 NArchG niedergelegt ist.

▪ **AUFGABENBEREICH**

Insbesondere der Arbeitnehmer sollte ein Interesse daran haben, seinen Aufgabenbereich im Arbeitsvertrag so konkret wie möglich umschrieben zu erhalten. Allerdings liegt es im Direktionsrecht des Arbeitgebers, im Ausnahmefall (z. B. Krankheitsvertretung) dem Arbeitnehmer andere Aufgaben zu übertragen. Dabei muss die Erledigung dieser Aufgaben für den Arbeitnehmer zumutbar sein, so dass eine einseitige Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten grundsätzlich nicht auf das Direktionsrecht gestützt werden kann.

▪ **PROBEZEIT**

Die Vereinbarung einer Probezeit in Arbeitsverträgen ist in der Praxis durchaus üblich, aber nicht zwingend erforderlich. Der Sinn einer Probezeit besteht darin, die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit zu eruieren. Dabei kann die Dauer im Prinzip beliebig lang vereinbart werden, soweit der Sinn und Zweck der Probezeit gewahrt bleibt. Die Dauer richtet sich nach der Art der Tätigkeit. Bei einfachen Aufgabenbereichen wird eine Probezeit von bis zu vier Monaten als angemessen erachtet. Im Rahmen von akademischen Berufen sind Vereinbarungen von bis zu sechs Monaten üblich. In Ausnahmefällen sind auch längere Probezeiten möglich. Es besteht dann jedoch die Gefahr, dass die Probezeit als unangemessen und damit unwirksam beurteilt wird.

Wichtigste Konsequenz einer Probezeitvereinbarung ist die Abkürzung der Kündigungsfrist. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Eine weitere Abkürzung der Kündigungsfrist ist einzelvertraglich nicht möglich.

Ein bestimmter Endtermin für das Wirksamwerden der Kündigung in der Probezeit (z. B. zum Ende eines Monats) ist gesetzlich nicht vorgesehen. Weiterhin ist zu beachten, dass es für die Inanspruchnahme der kurzen Kündigungsfrist ausreicht, wenn die Kündigung innerhalb der Probezeit ausgesprochen wird. Der Termin, zu dem dann das Arbeitsverhältnis endet, kann bereits nach dem Ablauf der Probezeit liegen.



Alternativ zur Probezeit besteht die Möglichkeit zum Abschluss eines befristeten Probearbeitsverhältnisses, d. h. das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, sofern nicht zuvor die Verlängerung des Arbeitsvertrages vereinbart wurde. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 4 TzBfG allerdings nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wird. Während der Dauer eines befristeten Probearbeitsverhältnisses ist das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Abweichende Vereinbarungen sind zulässig. Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist jedoch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich.

▪ BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Insbesondere der Arbeitgeber kann ein Interesse daran haben, dass das Arbeitsverhältnis mit einer neu einzustellenden Person zeitlich befristet wird. Die Gründe für eine Befristung können vielfältig sein. Sucht der Arbeitgeber beispielsweise einen Angestellten als Schwangerschaftsvertretung oder für die Abwicklung eines zeitlich begrenzten Projektes, so will er sich in der Regel nicht länger binden, als zur Zweckerreichung erforderlich.

Die Möglichkeit der Befristung birgt allerdings die Gefahr des Missbrauches, z. B. wenn der Arbeitgeber durch den Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge hintereinander versucht, den Kündigungsschutz zu unterlaufen. Zum Schutz des Arbeitnehmers wurden daher rechtliche Regelungen über die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen getroffen. Maßgeblich sind seit dem 01.01.2001 die Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages – ohne zeitliches Limit – zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Als sachliche Gründe kommen insbesondere in Betracht:

- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.
- Die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung.
- In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen die Befristung.
- Der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird.
- Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist eine kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet. Bis zu dieser Gesamtdauer ist zudem eine höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Abweichend vom Grundsatz der 2-Jahres-Frist kann in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die Befristung auch ohne sachlichen Grund auf eine Gesamtdauer von bis zu vier Jahren ausgedehnt werden.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages muss zudem schriftlich erfolgen. Eine nur mündlich vereinbarte Befristung ist unwirksam.



Wird eine Befristung vereinbart, ist für die Vertragsparteien das Recht zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Regelfall ausgeschlossen (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Soll das ordentliche Kündigungsrecht auch während einer Befristung gelten, muss dieses einzel- oder tarifvertraglich vereinbart werden.

Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge enden automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Arbeitsverträge, die wegen Vorliegens eines sachlichen Grundes befristet wurden, enden mit Erreichen des Befristungszwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Anzumerken bleibt noch, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Befristung ihres Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare unbefristet beschäftigte Angestellte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

▪ **TEILZEITARBEIT**

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat der Gesetzgeber auch einen rechtlichen Rahmen zur Teilzeitarbeit geschaffen. Unter dem Begriff des Teilzeitbeschäftigten ist ein Arbeitnehmer zu verstehen, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Zur Förderung der Teilzeitarbeit ist der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 TzBfG verpflichtet, einen neu zu besetzenden Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuscheiden, wenn sich die Stelle hierfür eignet. Darüber hinaus besteht – wie bei dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer – auch bei teilzeitbeschäftigten Angestellten ein Diskriminierungsverbot für den Arbeitgeber. Insbesondere die Arbeitsvergütung und andere geldwerte Leistungen sind dem Teilzeitbeschäftigten mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.

§ 8 TzBfG gewährt einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf Antrag des Arbeitnehmers. Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieses Rechtes ist jedoch, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der in der Berufsausbildung befindlichen Personen, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Angestellte muss die beabsichtigte Verringerung seiner Arbeitszeit sowie deren Umfang spätestens drei Monate vor ihrem Beginn geltend machen. Dabei soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Hierüber sollen dann beide Parteien verhandeln, um eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Der Arbeitgeber muss der angestrebten Verringerung zustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festlegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Ob der Arbeitgeber den Wünschen seines Angestellten entspricht oder nicht, hat er spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der Arbeitgeber eine schriftliche Ablehnung bis zu diesem Zeitpunkt, verringert sich die Arbeitszeit automatisch in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Dieses gilt jedoch nicht, wenn sich die beiden Parteien zwischenzeitlich auf eine anderweitige Regelung geeinigt haben. Der Arbeitgeber kann die neu festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn sein betriebliches Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der neuen Arbeitszeit erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Ände-



rung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat. Zu beachten ist zudem, dass der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren, nachdem der Arbeitgeber einer ersten Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, verlangen kann.

Eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung des Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam (§ 11 TzBfG).

Wie effektiv der in § 8 TzBfG niedergelegte Anspruch zu Gunsten des Arbeitnehmers ausfallen wird, muss sich noch beweisen. Hierbei wird es entscheidend auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im Hinblick auf die Auslegung der betrieblichen Gründe, welche einer Arbeitszeitverringerung entgegenstehen können, ankommen. In der Tendenz ist allerdings bereits zu erkennen, dass die Arbeitsgerichte zu Gunsten der Arbeitgeber den Begriff der betrieblichen Gründe weit interpretieren.

▪ **VERGÜTUNG**

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Vergütung seiner Arbeitsleistung (§ 611 BGB). Die Höhe des Gehaltes richtet sich nach der zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarung. Des Weiteren kann sich die Vergütungshöhe aus tarifvertraglichen Bestimmungen ergeben.

Verbindliche Tarifverträge, die für alle Architekturbüros gelten, existieren jedoch nicht. Die vereinzelt im Architekturbereich geschlossenen Tarifverträge (z. B. zwischen dem Arbeitgeberverband selbständiger Ingenieure und Architekten (ASIA) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)) kommen nur dort zwingend zur Anwendung, wo beide Parteien des Arbeitsvertrages dem jeweiligen Verband angehören oder die Vertragspartner durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag die Regelungen des Tarifvertrages ausdrücklich zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses machen. Es können auch nur Teile des Tarifvertrages (z. B. Regelungen zur Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub) in den Arbeitsvertrag einbezogen werden. Zu beachten ist, dass bei Bezugnahme auf einen Tarifvertrag »in der jeweils gültigen Fassung« automatisch die mit den jeweiligen Tarifabschlüssen verbundenen Gehaltserhöhungen anfallen.

Neben dem normalen Gehalt können noch weitere Leistungen, wie beispielsweise Provisionen, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Ansprüche auf derartige Leistungen können sich auch aus einem für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifvertrag ergeben (s.o.). Des Weiteren kann dem Arbeitnehmer eine derartige Leistung aus dem Gleichbehandlungsgebot oder aus einer betrieblichen Übung zustehen. Eine betriebliche Übung entsteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes immer dann, wenn die Leistung über einen längerfristigen Zeitraum uneingeschränkt gewährt wurde (in der Regel nach dreimaliger Gewährung). Der Arbeitgeber kann die Entstehung eines festen Anspruches verhindern, wenn er dieses in jedem Einzelfall ausdrücklich ausschließt.



▪ ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

Maßgeblich für die Bestimmung der zu leistenden Wochenarbeitszeit ist – bei Fehlen eines auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrages – die Regelung im Arbeitsvertrag. Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes stellt jedoch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zwingende Grenzen zur maximal zulässigen Arbeitszeit auf. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche (Montag bis Samstag) Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn gleichwohl innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreitet, mithin die Verlängerung der Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt durch Arbeitszeitverringerung kompensiert wird. Da der Begriff »werktätlich« nach wie vor den Samstag mit einbezieht, errechnet sich im Ergebnis somit eine Arbeitszeit von durchschnittlich höchstens 48 Stunden pro Woche.

Darüber hinaus steht dem Arbeitnehmer bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden eine Ruhezeit von mindestens 30 Minuten zu. Übersteigt die Arbeitszeit die 9-Stunden-Grenze, so entsteht ein Pausenanspruch von mindestens 45 Minuten.

Überstunden fallen an, wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit des Angestellten die regelmäßige Arbeitszeit überschreitet und dieses auf eine Anordnung oder zumindest Billigung des Arbeitgebers zurückzuführen ist. Häufig wird zwischen den Parteien vereinbart, dass Überstunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Findet kein Freizeitausgleich statt, so sind die Überstunden in der Regel zu vergüten. Anderweitige Regelungen im Arbeitsvertrag sind allerdings zulässig. Gerade bei Führungskräften sind häufig Klauseln in Arbeitsverträgen anzutreffen, wonach die Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind. Derartige Regelungen sind aber nur zulässig, soweit sie den Arbeitnehmer nicht in sittenwidriger Weise benachteiligen.

In der Rechtsprechung wird die Frage, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf einen Vergütungszuschlag für die Überstunden zusteht, kontrovers entschieden. Daher sollte diese Thematik explizit im Arbeitsvertrag geregelt werden. Häufig sind für Überstunden an normalen Arbeitstagen Zuschläge in Höhe von 25 % und für Mehrarbeiten an Sonn- und Feiertagen Zuschläge von 50 % vorgesehen.

▪ URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG

Die gesetzlich vorgeschriebene Mindestdauer des Urlaubs beträgt nach dem bereits 1963 erlassenen Bundesurlaubsgesetz 24 Werktage im Kalenderjahr (Sonderregelungen gelten für Jugendliche und Schwerbehinderte). Als Werktage gelten alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind. Das Bundesurlaubsgesetz geht folglich von einer Sechs-Tage-Woche aus. Umgerechnet auf die mittlerweile übliche Fünf-Tage-Woche ergibt sich somit ein Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen bzw. 4 Wochen. Werden Teilzeitarbeitnehmer an noch weniger Tagen in der Woche tätig, so verringert sich ihr gesetzlicher Urlaubsanspruch anteilig auf das Minimum von vier Wochen (z. B. bei 3 Arbeitstagen pro Woche: 12 Urlaubstage).



Der volle Urlaubsanspruch entsteht zum ersten Mal nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Ein Anspruch auf Teilurlaub (1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr) entsteht, wenn

- wegen Nichterfüllung der Wartezeit kein voller Urlaubsanspruch im Kalenderjahr besteht,
- der Arbeitnehmer vor Erfüllen der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder
- der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit, aber in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dieses rechtfertigen. Im Falle einer Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Geschieht dieses nicht, verfällt der Urlaubsanspruch. Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist finanziell abzugelten.

Von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes darf nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. In der Praxis wird ganz überwiegend über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgegangen. Üblich sind 25 bis 30 Urlaubstage.

Neben dem Urlaubsanspruch kann der Arbeitgeber in begründeten Einzelfällen verpflichtet sein, den Arbeitnehmer kurzfristig unter Fortzahlung der Bezüge und ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub freizustellen. Nach § 616 BGB behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf die volle Vergütung, wenn er für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert ist. Beispielhaft sind hier außerordentliche familiäre Vorkommnisse, schwerwiegende Erkrankungen naher Angehöriger, Ladungen zu Behörden- und Gerichtsterminen, die Ablegung von Prüfungen usw. zu nennen.

Zahlreiche Arbeitsverträge enthalten vertragliche Regelungen, wonach dem Arbeitnehmer bei bestimmten Vorkommnissen (z. B. Eheschließung, Tod naher Angehöriger, Umzug, Niederkunft der Ehefrau etc.) Arbeitsbefreiung in einem bestimmten Umfang gewährt wird.

▪ **ARBEITSVERHINDERUNG UND GEHALTSFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL**

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz steht allen Arbeitnehmern im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit in Folge einer Krankheit ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Dauer von sechs Wochen zu. Der Anspruch entsteht erstmalig nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen hat der Angestellte zudem eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher verlangen, wenn dieses durch Betriebsvereinbarung,



Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag geregelt ist. Ohne Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu verweigern. Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung wird jedoch nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Der Entgeltfortzahlungsanspruch wirkt über den Zeitpunkt der Kündigung hinaus.

Hinsichtlich der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit ist auf die konkrete vertraglich geschuldete Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers abzustellen. Ausreichend ist, wenn dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann, die Arbeit fortzusetzen, weil sich sein Zustand hierdurch verschlimmern würde oder ein Rückfall droht.

Der Arbeitnehmer darf die Krankheit nicht selbst verschuldet haben. Ein Verschulden wird in der Regel nur dann angenommen, wenn ein gröblicher Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten vorliegt, so dass die Abwälzung der Folgen der Erkrankung auf den Arbeitgeber als unbillig anzusehen wäre. Bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Verkehrsunfalls wird von einem Eigenverschulden des Arbeitnehmers nur dann ausgegangen, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig (z. B. Trunkenheitsfahrt) gehandelt hat. Bei Erkrankungen aufgrund eines Sportunfalls wird ein eigenes Verschulden nur dann bejaht, wenn es sich um eine besonders gefährliche Sportart (Amateurboxen oder Drachenfliegen reichen hier nicht einmal aus) ausgeübt wurde. Auch Suchtkrankheiten führen in der Regel nicht dazu, ein Verschulden des Arbeitnehmers anzunehmen.

Wird der Angestellte in Folge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht in Folge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit in Folge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

▪ **NEBENTÄTIGKEIT UND WETTBEWERBSVERBOT**

Grundsätzlich ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, neben seiner Haupttätigkeit eine weitere Nebenbeschäftigung auszuüben. Aus der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber resultiert jedoch, dass die Ausübung der Nebentätigkeit Grenzen unterliegt. Der Arbeitgeber kann die Einstellung oder zumindest eine Einschränkung der Nebenbeschäftigung verlangen, wenn die Ausübung der Nebentätigkeit die Belange des Betriebes beeinträchtigt.

Hiervon ist insbesondere in folgenden Fallkonstellationen auszugehen:

- Die Ausübung der Nebenbeschäftigung führt zu einer Beeinträchtigung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers. Eine derartige Beeinträchtigung ist in der Regel zu bejahen, wenn unter Einbeziehung der Nebenbeschäftigung die zulässigen Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (siehe Seite 30) überschritten werden oder die Nebenbeschäftigung während des (Erholungs-)Urlaubs oder während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit ausgeübt wird.
- Von einer Beeinträchtigung der Arbeitgeberinteressen ist auch auszugehen, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Nebenbeschäftigung in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber tritt.



- Unzulässig ist zudem die Ausübung einer Nebentätigkeit unter Verletzung des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit.
- Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (»400-Euro-Jobs«) kann die Ausübung einer weiteren Tätigkeit aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen den Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

Arbeitsvertragliche Klauseln zur Regelung von Nebentätigkeiten müssen sich an den oben dargestellten Grundsätzen orientieren. Ein generelles Nebentätigkeitsverbot ist daher unzulässig. Wird im Arbeitsvertrag die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung von einer Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht, so ist dieser zur Erteilung der Zustimmung verpflichtet, wenn die Belange seines Betriebes nicht beeinträchtigt sind. Auch ohne arbeitsvertragliche Regelung ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht gehalten, seinem Arbeitgeber die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung anzuzeigen, soweit hierdurch dessen Interessen berührt sein könnten.

Wie zuvor erläutert, hat der Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses die Verpflichtung, jeden Wettbewerb zu Lasten seines Arbeitgebers zu unterlassen, soweit nicht eine ausdrückliche Genehmigung für die Tätigkeit vorliegt. Verstöße gegen dieses Wettbewerbsverbot können zu Schadenersatzansprüchen zu Gunsten des Arbeitgebers führen und rechtfertigen zudem nach erfolgloser Abmahnung in der Regel eine verhaltensbedingte Kündigung.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt die Pflicht, eine Konkurrenztaetigkeit zu unterlassen. Will der Arbeitgeber auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenztaetigkeit unterbinden, bedarf es hierzu der ausdrücklichen Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes. Die Zulässigkeit einer derartigen Wettbewerbsabrede ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft.

Allgemein muss das Verbot geeignet sein, den berechtigten geschäftlichen Interessen des früheren Arbeitgebers zu dienen. Dieses Interesse muss noch im Zeitpunkt der Geltendmachung der Rechte aus dem Wettbewerbsverbot bestehen.

Sachlich darf sich das Verbot nur auf Tätigkeiten erstrecken, die Gegenstand der Geschäfte des Arbeitgebers sind. Die Ausweitung auf andere Handelszweige ist unzulässig. Zeitlich darf sich das Verbot auf einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Jahren erstrecken. Darüber hinaus kann auch ein räumlicher Verbotsumfang vereinbart werden. Enthält die Wettbewerbsklausel hierzu keine Angaben, so ist von einer örtlich unbegrenzten Wirkung auszugehen. Der Umfang der Unterlassungsverpflichtung kann eine selbständige und/oder abhängige Beschäftigung betreffen. Es kann auch die Arbeit in einem bestimmten Konkurrenzunternehmen in das Verbot einbezogen werden, selbst wenn der Arbeitnehmer in diesem Konkurrenzunternehmen eine Position einnehmen soll, die nicht der Tätigkeit bei seinem früheren Arbeitgeber entspricht.

Diese erheblichen Einschränkungen für den Arbeitnehmer sind allerdings nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber zum Ausgleich eine sogenannte Karenzentschädigung leistet. Die Höhe der Karenzentschädigung muss für die Dauer des Verbotes mindestens die Hälfte der vom früheren Arbeitgeber zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Vergütung betragen. Maßgeblich für die Vergütung sind dabei sämtliche Einkommensbestandteile, neben dem Gehalt somit auch Leistungszulagen, Provisionen, das 13. Monatsgehalt oder Gratifikationen. Die Entschädigung ist monatlich auszuzahlen. Zulässig ist auch eine Zahlung für die gesamte Dauer des Wettbewerbsverbotes im Voraus.



Die Wettbewerbsabrede muss schriftlich erfolgen. Mündliche Abreden sind unwirksam. Darüber hinaus ist eine Wettbewerbsvereinbarung unverbindlich, soweit sie unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach Ort, Zeit oder Gegenstand eine unbillige Erschwernis für das Fortkommen des Arbeitnehmers enthält. Es hat somit eine Abwägung zwischen den vereinbarten Beschränkungen und der gewährten Entschädigung zu erfolgen.

▪ **URHEBERRECHT**

Urheberrechtsschutz nach dem Urheberrechtsgesetz (UrhG) besteht nur für Werke der Baukunst und Entwürfe zu solchen Werken. Es muss sich also um Leistungen handeln, die als eigenpersönliche Schöpfung deutlich aus dem üblichen Bauschaffen herausragen. Alle Pläne eines angestellten Architekten, die die Schwelle »Werk der Baukunst« nicht erreichen, sind – außer bei Bestehen besonderer Vereinbarungen – nicht schutzfähig. Sie können somit durch den Arbeitgeber frei verwertet werden. Dem Verwertungsrecht des Arbeitnehmers sind jedoch Grenzen durch das zuvor angesprochene Wettbewerbsverbot gesetzt.

Soweit es sich um urheberrechtlich geschützte Leistungen handelt, ist der Schöpfer des Werkes gleichzeitig dessen Urheber. Dieser Grundsatz gilt auch innerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Die Urheberrechtsstellung des Arbeitnehmers wird jedoch im Anstellungsverhältnis starken Einschränkungen unterworfen. Im Regelfall überträgt der Angestellte seinem Arbeitgeber automatisch die Nutzungs-, Vervielfältigungs- und Verbreitungsrechte an seiner Arbeitsleistung. Umstritten ist, ob dem Arbeitnehmer das Veröffentlichungsrecht verbleibt (§ 12 UrhG). Hierzu sollte eine Regelung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Das Benennungsrecht des Urhebers (§ 13 UrhG) als Anerkennung der Urheberschaft verbleibt beim Arbeitnehmer.

Nach § 14 UrhG hat der Urheber die Möglichkeit, Entstellungen des Werkes zu unterbinden. Diese gilt auch im Arbeitsverhältnis. Bei Änderungen ist in der Regel die Zustimmung des Urhebers einzuholen (§ 39 UrhG). Dieser Grundsatz wird im Arbeitsrecht deutlich eingeschränkt. Im Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber im Regelfall zu Änderungen an den Werken des Arbeitnehmers berechtigt. Der Arbeitnehmer kann dann lediglich die Benennung seiner Person im Zusammenhang mit dem veränderten Werk ablehnen.

Üblicherweise ist die Übertragung der o. g. Rechte auf den Arbeitgeber mit der Arbeitsvergütung abgegolten.

Da der Arbeitnehmer die Leistungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbringt, erwirbt der Arbeitgeber stets das Eigentum an den Originalzeichnungen.

Der Angestellte hat jedoch zu diesen Unterlagen ein Zugangsrecht und darf sich von den Plänen Kopien fertigen. Diese darf der Arbeitnehmer nur unter Beachtung des Wettbewerbsverbotes bzw. des grundsätzlichen Nutzungsrechtes des Arbeitgebers an den Plänen für persönliche Zwecke verwenden (z. B. im Rahmen eines Eintragsverfahrens in die Architektenliste).



▪ DISKRIMINIERUNGSVERBOT UND GLEICHBEHANDLUNG

Benachteiligungsverbot nach dem AGG

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die gesetzliche Regelung findet insbesondere im Arbeitsrecht zum Schutz der Beschäftigten, aber auch von Bewerbern um einen Arbeitsplatz, Anwendung. Doch auch in anderen Rechtsbereichen bzw. Vertragsverhältnissen (z. B. Vermietung von Wohnraum) soll das AGG Schutz vor Benachteiligungen aus den o. g. Gründen gewährleisten.

Als Kernpunkt im Arbeitsrecht formuliert das AGG in § 7 ein Benachteiligungsverbot. Hieraus ergibt sich, dass Beschäftigte wegen eines der oben aufgeführten Merkmale weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden dürfen. Unter einer Benachteiligung versteht man jede Verhaltensweise, die eine Person schlechter stellt, als andere Personen in vergleichbarer Situation. Ebenfalls unter die Benachteiligung fallen Belästigungen, beispielsweise in Form von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen sowie sexuelle Belästigungen. Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot sind in den §§ 8 bis 10 AGG geregelt.

Organisationspflichten

Aus dem AGG ergibt sich für Arbeitgeber nicht nur die Pflicht, selbst Diskriminierungen zu unterlassen. Werden Mitarbeiter durch andere Beschäftigte benachteiligt oder belästigt, so hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen (z. B. Abmahnung, Umsetzung, Kündigung) zur Unterbindung derartiger Handlungen zu ergreifen. Ebenso hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten vor Übergriffen Dritter (z. B. Kunden, Lieferanten) zu schützen. Bei den eigenen Mitarbeitern ist – beispielsweise durch Schulungsmaßnahmen – darauf hinzuwirken, dass Verstöße gegen das AGG unterbleiben.

Rechte der Betroffenen

Benachteiligten Beschäftigten steht ein Beschwerderecht bei der zuständigen Stelle des Betriebes zu. Ergreift der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung, ist der Arbeitnehmer zur Verweigerung der Arbeitsleistung ohne Lohnverlust berechtigt.

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen das Benachteiligungsverbot, so hat er den hieraus konkret entstandenen Schaden zu ersetzen. Des Weiteren steht dem Beschäftigten ein Entschädigungsanspruch für nichtmaterielle Schäden – ähnlich einem Schmerzensgeld – zu. Die Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung sind innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen. Bei einer Diskriminierung im Zusammenhang mit der Besetzung eines Arbeitsplatzes darf die Entschädigung wegen einer Nichteinstellung den Betrag von drei Monatsgehältern nicht überschreiten. Es besteht kein Anspruch auf Einstellung.



Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Regelung zur Beweislast aus § 22 AGG. Hiernach hat der Betroffene lediglich Indizien für eine Benachteiligung oder Belästigung darzulegen. Liegen solche Indizien vor, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Benachteiligung nicht wegen eines der im AGG genannten Merkmale erfolgt ist. Im Hinblick auf diese Beweislastverteilung kann Arbeitgebern nur empfohlen werden, Personalentscheidungen eingehend zu dokumentieren.

Macht ein Beschäftigter Rechte nach dem AGG geltend, so darf er deswegen nicht benachteiligt werden.

▪ **MUTTERSCHUTZ**

Der Mutterschutz gewährleistet einen arbeitsrechtlichen Schutz der Frau für die Zeit vor und nach der Entbindung. Er ist im Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt.

Mitteilungspflicht

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Diese »Sollregelung« konkretisiert sich zu einer Mitteilungspflicht, sobald berechnete Arbeitgeberinteressen durch die Schwangerschaft berührt werden (z. B. erhebliche Einarbeitungszeit einer Schwangerschaftsvertretung). Eine unterlassene Mitteilung kann in diesen Fällen zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers führen.

Der Arbeitgeber ist nach Mitteilung der Schwangeren verpflichtet, die zuständige Aufsichtsbehörde hierüber zu benachrichtigen. Neben dieser Mitteilungspflicht darf der Arbeitgeber seine Kenntnis von der Schwangerschaft Dritten nicht unbefugt bekannt geben. Zur Berechnung der während einer Schwangerschaft bestehenden Beschäftigungsverbote (s. u.) hat die Schwangere das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorzulegen, aus dem sich der mutmaßliche Tag der Entbindung ergibt.

Arbeitsbedingungen/Beschäftigungsverbot

Arbeitgeber, die eine werdende oder stillende Mutter beschäftigen, haben bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Mutter zu treffen. Daher dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Immissionen ausgesetzt sind. Unzulässig ist des Weiteren die Heranziehung zur Mehrarbeit sowie zur Beschäftigung zwischen 20.00 und 6.00 Uhr. Gleiches gilt für Sonn- und Feiertagsarbeit. Stillenden Müttern ist zudem eine angemessene Zeit zum Stillen des Kindes zuzubilligen.

Für werdende Mütter besteht ein Beschäftigungsverbot, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Kind und Mutter bei einer Weiterbeschäftigung gefährdet würden. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung besteht ein generelles Beschäftigungsverbot, es sei denn, dass sich die Schwangere zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung ist jederzeit widerrufbar. Nach der Entbindung ist eine Beschäftigung innerhalb der nächsten acht Wochen – bei Früh- und Mehrlingsgeburten innerhalb von 12 Wochen – absolut unzulässig. Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen zudem nicht zu einer die Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.



Verlangt der Arbeitgeber eine verbotene Beschäftigung, so hat die werdende und stillende Mutter ein Leistungsverweigerungsrecht.

Kündigungsschutz

Für die Zeit während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht zu Gunsten der Arbeitnehmerin ein Kündigungsverbot. Beginn der Schwangerschaft ist dabei die Befruchtung. Im genannten Zeitraum ist jegliche Form der Arbeitgeberkündigung (ordentliche, außerordentliche, Änderungs- und Teilkündigung) unzulässig. Der Kündigungsschutz tritt jedoch nur dann ein, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung von der Schwangerschaft oder der Entbindung Kenntnis hatte oder ihm binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung hiervon Mitteilung gemacht wird.

In eng umgrenzten Ausnahmefällen und mit vorheriger Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle (z. Zt. Gewerbeaufsichtsamt) kann eine Kündigung auch während der Schutzfristen erfolgen. Voraussetzung hierfür ist allerdings ein außergewöhnlicher Umstand, der die Kündigung rechtfertigt (z. B. schwerwiegende vorsätzliche Dienstpflichtverletzungen der Schwangeren, Diebstahl etc.).

Das Kündigungsverbot gilt ausschließlich für den Arbeitgeber. Zugunsten der Arbeitnehmerin besteht hingegen ein besonderes Kündigungsrecht während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung. Sie ist berechtigt, ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung zu kündigen. Darüber hinaus verbleibt ihr das Recht zur ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung.

Das Mutterschutzgesetz statuiert lediglich ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Die Möglichkeit der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag ist hiervon nicht betroffen. Des Weiteren bleibt das Auslaufen einer Befristung im Rahmen eines befristeten Anstellungsverhältnisses vom Kündigungsverbot unberührt. Die Berufung auf die Befristung durch den Arbeitgeber ist nur dann als rechtsmissbräuchlich und daher als unbeachtlich zu bewerten, wenn eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich wegen der Schwangerschaft abgelehnt wird.

Elternzeit

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit dem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen. Ein Anteil von bis zu 12 Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor dem beabsichtigten Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Sie müssen gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Die Elternzeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.



Auch während der Elternzeit besteht ein grundsätzlicher Kündigungsschutz zu Gunsten des Arbeitnehmers, so dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit nicht kündigen darf. Gleiches gilt für den Zeitraum ab der Mitteilung über das Verlangen der Inanspruchnahme der Elternzeit bis zu deren Beginn, höchstens jedoch für acht Wochen. In Ausnahmefällen ist während der Schutzfristen der Elternzeit mit Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes eine Kündigung zulässig. Zu Gunsten des Arbeitnehmers besteht ein Sonderkündigungsrecht zum Ende der Elternzeit, allerdings nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.

Während der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Urlaub, den der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten hat, muss der Arbeitgeber nach der Elternzeit im laufenden oder im darauf folgenden Urlaubsjahr gewähren.

Arbeitnehmer dürfen während der Elternzeit weiterhin erwerbstätig sein, jedoch mit nicht mehr als 30 Wochenstunden.

Zudem kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen. Über den Antrag sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen. Kommt keine Einigung zustande, besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit unter folgenden Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht seit mehr als sechs Monaten.
- Die Verringerung soll auf 15 bis 30 Wochenstunden erfolgen und mindestens zwei Monate dauern.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Der Anspruch wurde sieben Wochen vor Beginn schriftlich geltend gemacht.

Eine Verringerung darf höchstens zweimal während der Gesamtdauer der Elternzeit beansprucht werden.

▪ **SCHUTZ VON SCHWERBEHINDERTEN**

Bereits Artikel 3 Abs. 3 Satz 3 Grundgesetz bestimmt, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Um diesem Grundsatz gerecht zu werden, hat der Gesetzgeber zum Schutz von Schwerbehinderten im Arbeitsverhältnis besondere Regelungen getroffen, die sich vorwiegend im Sozialgesetzbuch IX befinden. Ergänzend sind die Benachteiligungsverbote und Schutzrechte aus dem AGG zu beachten.

Zum geschützten Personenkreis des SGB IX gehören Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Menschen gelten dann als schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 % vorliegt. Schwerbehinderten gleichgestellt werden behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 % aber mindestens 30 %, wenn sie in Folge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten könnten. Die Gleichstellung behinderter Menschen mit Schwerbehinderten erfolgt aufgrund einer Feststellung durch die Agentur für Arbeit.



Zur Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter sind private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, auf wenigstens 5 % der Arbeitsstellen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Erreicht der Arbeitgeber die vorgeschriebene Quote nicht, so ist er für jeden unbesetzten Arbeitsplatz zur Zahlung einer monatlichen Ausgleichsabgabe verpflichtet.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Der Schwerbehinderte hat gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Gleichbehandlung. Er darf wegen seiner Behinderung nicht benachteiligt werden. Der Arbeitgeber ist zusätzlich verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Schwerbehinderten vor Benachteiligungen und Belästigungen durch Dritte zu schützen. Schuldhafte Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche begründen.

Schwerbehinderte Menschen haben zudem einen Anspruch auf

- eine Beschäftigung, bei der er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann,
- eine bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung des beruflichen Fortkommens,
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung evtl. Unfallgefahren,
- eine Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Des Weiteren sind Schwerbehinderte auf ihr Verlangen von Mehrarbeit, d. h. Arbeitsleistungen, welche über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinausgehen, freizustellen. Des Weiteren steht dem Schwerbehinderten ein bezahlter zusätzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr zu. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Zudem sind im Bereich der arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses die folgenden Besonderheiten zu berücksichtigen. Die Kündigung eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Kündigungsfrist der ordentlichen Kündigung beträgt mindestens vier Wochen. Das Integrationsamt soll über den Antrag binnen eines Monats entscheiden.

Auch für eine außerordentliche Kündigung ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Die Zustimmung kann jedoch nur innerhalb von zwei Wochen, beginnend mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt, beantragt werden. Das Integrationsamt hat dann eine Entscheidung innerhalb von zwei Wochen ab Antragseingang zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Die vorstehenden Besonderheiten zum Kündigungsschutz gelten allerdings nicht für Schwerbehinderte, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugang der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger



als sechs Monate bestanden hat, bei Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 Abs. 2 Nr. 2 – 5 SGB IX (z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) sowie in Fällen, in denen der Schwerbehinderte das 58. Lebensjahr vollendet hat und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung aufgrund eines Sozialplanes besitzt.

Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses werden Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung gezahlt werden, nicht berücksichtigt. Eine vollständige oder teilweise Anrechnung dieser Leistungen auf das Arbeitsentgelt ist unzulässig.

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist zudem eine Schwerbehindertenvertretung einzurichten. Diese hat die Aufgabe, die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb zu fördern, die Interessen der Schwerbehinderten zu vertreten und ihnen beratend zur Seite zu stehen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben stehen der Schwerbehindertenvertretung bestimmte Rechte (z. B. Anhörungs-, Beteiligungs- und Einsichtsrechte) zu.

RA Markus Prause
Architektenkammer Niedersachsen

Stand: 06/2012