

Arbeitnehmer fragen - Betriebsräte antworten

Die 111 wichtigsten Fragen an den Betriebsrat

Bearbeitet von
Ewald Helml

5. Auflage 2016. Taschenbuch. 488 S. Softcover

ISBN 978 3 7663 6482 1

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung

Zu Leseprobe

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	15
Literaturverzeichnis	19
A. Fragen zur Begründung des Arbeitsverhältnisses	21
I. Grundlagen	21
1. Wann ist jemand »Arbeitnehmer«?	21
2. Kommt ein Arbeitsverhältnis auch durch mündliche Abrede zustande oder muss es schriftlich abgeschlossen werden?	27
II. Formulararbeitsverträge und Vertragsklauseln	31
3. Was kann in Formulararbeitsverträgen wirksam vereinbart werden?	31
4. Inwieweit sind Freiwilligkeits- und Widerrufs- vorbehalte in Formulararbeitsverträgen zulässig?	45
5. Können Versetzungsklauseln und Klauseln auf Übertragung einer geringwertigeren Tätigkeit wirksam vereinbart werden?	52
III. Fragerechte	59
6. Was darf der Arbeitgeber bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses fragen?	59
7. Darf nach einer bestehenden Schwangerschaft gefragt werden?	66
8. Kann nach einer Schwerbehinderteneigenschaft oder der entsprechenden Antragstellung zulässigerweise gefragt werden?	69
IV. Auswirkungen anderer Gesetze auf das Arbeitsrecht	74
9. Welche Auswirkungen hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Falle einer Benachteiligung wegen des Alters?	74

10. Welche Auswirkungen hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Falle einer Benachteiligung wegen Krankheit?	84
11. Welche Rechtsfolgen hat eine Verletzung des Nachweisgesetzes (NachwG)?	87
V. Betriebsübergang	91
12. Unter welchen Umständen liegt ein Betriebsübergang vor?	91
13. Welche Auswirkungen hat ein Widerspruch des Arbeitnehmers beim Betriebs(teil)übergang?	105
14. Wann liegt eine Kündigung aus Anlass des Betriebsübergangs vor?	110
B. Fragen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses	113
I. Lohn	113
15. Wie soll der Lohn vereinbart werden?	113
16. Gibt es einen Anspruch auf Lohngleichheit bei gleicher Arbeit?	114
17. Wie ist der gesetzliche Mindestlohn ausgestaltet?	117
18. Ab welcher Grenze liegt eine sittenwidrig niedrige Vergütung vor?	127
19. Was versteht man unter einem Akkordlohn?	132
20. Wann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Tariflohn?	134
21. Was sind freiwillige Leistungszulagen?	138
22. Welche Klauseln sind hinsichtlich eines Widerrufs von Vergütungsbestandteilen in Formulararbeitsverträgen wirksam?	140
II. Mehrarbeit, Überstunden und Bereitschaftsdienst	144
23. Was sind Mehrarbeit und Überstunden?	144
24. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auf Verlangen Überstunden zu leisten?	147
25. Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden?	149
26. Muss Bereitschaftsdienst bezahlt werden? Wenn ja, in welcher Höhe?	154
III. Gratifikation/Feiertags- und Sonderzahlung	160
27. Wann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Gratifikation?	160
28. Unter welchen Voraussetzungen muss eine Gratifikation wieder zurückgezahlt werden?	162

29. Wie ist der Anspruch auf die Feiertagszahlung geregelt?	166
30. Wann kann eine Sonderzahlung bei Krankheit gekürzt werden?	168
IV. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung	170
31. Wann liegt eine Arbeitsverhinderung aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor?	170
32. Was ist bei der Anzeigepflicht zu beachten?	172
33. Wann hat der Arbeitnehmer eine Erkrankung verschuldet?	174
34. Kann der Arbeitgeber ohne Grund die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Erkrankung verlangen?	180
35. Wie glaubwürdig ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?	181
36. Wie berechnet sich die Höhe der Entgeltfortzahlung?	184
V. Urlaub	186
37. Ab wann besteht ein Urlaubsanspruch?	186
38. Ist der Urlaubsanspruch von einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers abhängig?	187
39. Wie berechnet sich die Dauer des Urlaubs?	189
40. Wie berechnet sich der Urlaub bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern?	192
41. Wie hoch ist das Urlaubsentgelt?	193
42. Wie wird der Urlaub eingebracht?	195
43. Darf sich der Arbeitnehmer selbst beurlauben?	199
44. Bis wann muss der Urlaub genommen werden und unter welchen Voraussetzungen kann er übertragen werden?	202
45. Kann in einem bestehenden Arbeitsverhältnis der Urlaub wirksam abgegolten werden?	208
46. Sind auf den Urlaubsanspruch tarifrechtliche Verfallsfristen anwendbar?	209
47. Können Stundenguthaben und Urlaub in der Kündigungsfrist eingebracht werden?	212
VI. Arbeitnehmerhaftung	214
48. Unter welchen Voraussetzungen haftet der Arbeitnehmer für Schäden im Arbeitsverhältnis?	214
49. Was versteht man im Arbeitsrecht unter grober Fahrlässigkeit?	218

50. Unter welchen Voraussetzungen tritt keine Haftung bei betrieblichen Schäden ein?	220
51. Gibt es Haftungshöchstgrenzen bei der Arbeitnehmerhaftung?	221
52. Was versteht man unter einer Mankohaftung?	223
53. Wer trägt die Detektivkosten des Arbeitgebers?	226
VII. Arbeitgeberhaftung	228
54. Unter welchen Voraussetzungen haftet der Arbeitgeber bei Schäden am Eigentum des Arbeitnehmers?	228
VIII. Befristung, Teilzeitarbeit und Vertretung	232
55. Welche Befristungsgründe sind zulässig?	232
56. Wie ist ein Arbeitsverhältnis kündbar, wenn die Befristung unwirksam sein sollte?	234
57. Gilt das Befristungsrecht auch bei Kleinbetrieben und für eine Befristung von bis zu sechs Monaten?	236
58. Muss ein befristeter Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden?	238
59. Wann muss der Arbeitnehmer gegen eine Befristung Klage erheben?	241
60. Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit?	242
61. Wann liegen entgegenstehende betriebliche Gründe vor?	245
62. Wann besteht ein vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften?	250
63. Wann wird eine Einstellung zur Vertretung vorgenommen?	252
64. Wann liegt beim Abschluss von vielen zeitbefristeten Arbeitsverträgen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten vor?	258
IX. Sonstiges	262
65. Direktionsrecht – kann damit die Bestimmung des Arbeitsorts vorgenommen werden?	262
66. Wie soll eine Kfz-Überlassung im Arbeitsverhältnis geregelt werden?	264
67. Wie regelt sich die Angehörigenpflege im Arbeitsrecht?	266
68. Hat ein Schwerbehinderter Anspruch auf eine Beschäftigung, die seinen Fähigkeiten und Leistungen entspricht?	270

69. Sind Videoaufzeichnungen am Arbeitsplatz zulässig?	275
70. Wie weit geht das Recht am eigenen Bild?	278
C. Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	282
I. Aufhebungsvertrag	282
71. Müssen Kündigung und Aufhebungsvertrag schriftlich erfolgen?	282
72. Muss bei einem Aufhebungsvertrag mit einer Sperrzeit der Bundesagentur für Arbeit gerechnet werden?	283
73. Kann ein Aufhebungsvertrag widerrufen werden oder gibt es eine Rücktrittsmöglichkeit? Gibt es eine Angemessenheitskontrolle des Vertragsinhalts? . . .	287
74. Wann ist ein Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung unwirksam?	292
II. Die Kündigung	296
a) Form ¹ und Frist	296
75. Wie eindeutig muss eine Kündigung erklärt werden?	296
76. Kann ein Kündigungsrecht des Arbeitgebers verwirken?	298
77. Wann ist eine Kündigung nichtig, wann ist sie sittenwidrig?	300
78. Wann ist die Betriebsratsanhörung vor der Kündigung fehlerhaft?	302
79. Wann gelten die tariflichen, wann die gesetzlichen Kündigungsfristen?	308
80. Binnen welcher Frist muss eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden?	310
81. Wann ist eine fristlose Kündigung möglich, wann eine ordentliche Kündigung?	314
82. Wann liegt eine Konkurrenztätigkeit des Arbeitnehmers in der Kündigungsfrist vor?	330
83. Welche Kündigungsfristen gelten in der Insolvenz? .	333
b) Kündigungsschutz	335
84. Unter welchen Voraussetzungen ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?	335
85. Gibt es einen Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes?	340

1 Siehe auch Frage 71.

86. Zählen beim persönlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) Zeiten, die als Verleiharbeitnehmer im Betrieb verbracht wurden?	343
c) Die betriebsbedingte Kündigung	345
87. Was sind die grundsätzlichen Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung?	345
88. Welche Voraussetzungen gelten beim Wegfall des Arbeitsplatzes? Wie stellt sich die Situation bei der Arbeitnehmerüberlassung dar?	348
89. Was versteht man unter der Freiheit der unternehmerischen Entscheidung?	351
90. Wann besteht ein Wiedereinstellungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung?	354
d) Die Sozialauswahl	357
91. Wie bestimmen sich die Grundsätze der Sozialauswahl?	357
92. Wie wird der vergleichbare Arbeitnehmerkreis bestimmt?	359
93. Wie beurteilt sich die Sozialauswahl bei Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit?	363
94. Können einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden?	366
95. Wie sind die Auswahlmerkmale zu würdigen?	372
e) Die verhaltensbedingte Kündigung	374
96. Unter welchen Voraussetzungen ist eine verhaltensbedingte Kündigung möglich?	374
97. Reicht ein außerdienstliches Verhalten?	376
98. Wie wird die Interessenabwägung vorgenommen?	378
99. Gibt es im Kündigungsrechtsstreit prozessuale Verwertungsverbote?	381
f) Die Abmahnung	383
100. Muss vor einer Kündigung immer abgemahnt worden sein?	383
101. Wann muss eine Abmahnung vor einer Kündigung ausgesprochen werden?	385
102. Wie oft muss vor der Kündigung abgemahnt werden?	389
103. Was ist eine förmliche, was eine formlose Abmahnung?	393

g) Die personenbedingte Kündigung – insbesondere krankheitsbedingte Kündigung.	395
104. Sind Haftstrafen ein personenbedingter Kündigungsgrund?	395
105. Was sind die Voraussetzungen einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen?	396
106. Wann kann wegen lang dauernder Einzelerkrankung gekündigt werden?	400
107. Wie wirkt es sich aus, wenn die Krankheitszeiten überwiegend betrieblich verursacht sein sollten?	403
108. Wie beurteilt sich die Kündigung bei mehr oder weniger ausgeprägter Leistungsminderung wegen persönlichkeitsbedingter Gründe?	405
109. Wann ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durchzuführen und welche Auswirkungen hat ein nicht durchgeführtes Verfahren im Kündigungsschutzprozess?	409
h) Die Änderungskündigung	413
110. Was versteht man unter einer Änderungskündigung?	413
111. Wann kann eine Änderungskündigung zur Lohnkostenreduzierung erfolgen?	416
i) Abfindung und Kündigungsschutzklage	419
112. Wie wird eine höhere Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet?	419
113. Wann gibt es bei betriebsbedingter Kündigung eine Abfindung?	422
114. Wann kann im Kündigungsschutzprozess eine Abfindung festgesetzt werden?	426
115. Kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet, eine Abfindung zusagen?	429
116. Wann muss eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?	432
j) Sonderkündigungsschutz	436
117. Unter welchen Voraussetzungen besteht der Sonderkündigungsschutz nach dem Schwerbehindertenrecht?	436
118. Wann kann die Kündigung eines Schwerbehinderten ausgesprochen werden, wenn erst der Widerspruchsausschuss der beabsichtigten Kündigung zustimmt?	440

Inhaltsverzeichnis

119. Kann der Arbeitgeber kündigen, wenn das Integrationsamt zugestimmt hat, der Bescheid aber nicht bestandkräftig ist?	444
120. Welchen Sonderkündigungsschutz gibt das Mutterschutzgesetz?	445
D. Fragen zum Tarifrecht	448
121. Wann besteht eine Tarifbindung?	448
122. Was versteht man unter Ausschlussfristen?	449
123. Kann in einem Formulararbeitsvertrag eine Ausschlussfrist von zwei Monaten bei der Geltendmachung und der Einklagung wirksam vereinbart werden?	454
Stichwortverzeichnis	459