

Rechtsanwälte

Dr. Siegfried Brandt und Oliver Krause

Kanzleien für Zivilrecht, Arztrecht und Steuerrecht

Arbeits- und Sozialrecht in einem Unternehmen

Oliver Krause
Rechtsanwalt

Thema:	Arbeits- und Sozialrecht in einem Unternehmen
Datum:	15. Mai 2007
Ort:	Halle / S.

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Anbahnungsphase

Suche des Arbeitgebers vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Kriterien: Qualifikationen, Gehaltswünschen und sonstigen Vorstellungen

Bewerbungsanbahnung

Kontaktaufnahme durch
Stellenausschreibung des Arbeitgebers

Eigenwerbung des künftigen Arbeitnehmers
(„Initiativbewerbung“)

Kontaktaufnahme durch einen Personalberater
(„Headhunter“)

Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der
zuständigen Arbeitsagentur (§§ 35–40 SGB III) durch
den Arbeitgeber

Personalplanung

**Teil der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit
des Arbeitgebers**

**Beteiligung Betriebsrat - ein Recht zur Information
und Beratung über den Personalbedarf und die
Personalplanung (§ 92 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG)**

Aber: reines Vorschlagsrecht (§ 92 Abs. 2 BetrVG)

Vorvertragliches Schuldverhältnis

mit Aufnahme von Vertragsverhandlungen

Begründung eines vertragsähnliches
Vertrauensverhältnis

gegenseitige Rücksichtnahme (§ 242 BGB)

Aufklärungs-, Loyalitäts- und Schutzpflichten

schuldhafte Verletzung dieser Pflichten

→ Schadensersatzansprüche aus dem Gesichtspunkt
des »Verschuldens bei Vertragsabschluss« (§§ 311,
241a BGB)

Beginn und Ende des Schuldverhältnisses

Voraussetzung eines vorvertraglichen Schuldverhältnisses

rechtsgeschäftlicher Kontakt

Spontanbewerbung (-)

Antwort auf Stellenanzeige des Arbeitgeber (+)

Ende: Abschluss des Arbeitsvertrags oder dem Abbruch der Verhandlungen

Ausschreibung der Stelle

Initiative zur Besetzung eines Arbeitsplatzes

Inhalt der Ausschreibung

schriftliche Bekanntmachung einer offenen oder demnächst freiwerdenden Stelle unter Angabe der erforderlichen Qualifikation

zweckmäßigerweise Angaben über die Art der Arbeitsaufgabe und Position

Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme

zuweilen auch Angaben über die Dotierung der Stelle

Arten der Ausschreibung

Privatwirtschaft – keine Vorgaben für den Arbeitgeber

wenn im Betrieb ein Betriebsrat, dann evt. Verlangen einer innerbetriebliche Stellenausschreibung nach § 93 Satz 1 BetrVG

Form und Inhalt der Ausschreibung frei

Verletzung des Rechts nach innerbetrieblicher Ausschreibung → Zustimmungsverweigerung durch Betriebsrat möglich (vgl. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

Ausschreibung von Stellen im öffentlichen Dienst grundsätzlich nicht nur innerbetrieblich, sondern auch öffentlich auszuschreiben (§ 8 BBG, § 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG)

Ausschreibung der Stelle

Geschlechtsneutrale Ausschreibung

Ausnahme: ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist

Ausschreibung der Stelle

Rechtswirkungen

allgemeine Aufforderung an alle oder ein Gruppe von Arbeitnehmern

→ sog. „invitatio ad offerendum“

Ein Angebot (Antrag) zum Abschluss des Arbeitsvertrags daher im Regelfall erst vom Arbeitnehmer ausgehend

Auswahlverfahren

Informationsinteresse und -grenzen des Arbeitgebers in sachlichen Grenzen

Grenzen in grundrechtlich geschützten Positionen des Arbeitnehmers (Schutz des Persönlichkeitsrechts und der Individualsphäre)

Formen:

Vorstellungsgespräch

Personalfragebogen

Offenbarungspflichten des Bewerbers

Informationsinteresse und –last grundsätzlich bei jeder Partei

insbesondere bei Arbeitgeber

Arbeitnehmer von sich aus daher im Prinzip keine Hinweispflicht auf persönliche Umstände ect.

Ausnahme:

Offenbarungspflicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB)

Offenbarungspflichtige Tatsachen

Krankheit oder eine Behinderung, die die Einsatzfähigkeit auf der ausgeschriebenen Stelle ausschließt oder erheblich herabsetzt

eine strafgerichtliche Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe, deren Verbüßung bevorsteht

Hinweis auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Rechtsfolgen unterlassener Offenbarung

Verletzung Offenbarungspflicht eine arglistige Täuschung durch Unterlassen

Fragerecht des Arbeitgebers

Voraussetzung ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Frage

Grundsatz:

Je mehr die Frage mit der beruflichen Sphäre des Bewerbers im Zusammenhang steht, desto eher ist sie zulässig; je stärker die Frage in die private Sphäre des Arbeitnehmers hineinreicht, desto eher wird sie als unzulässig angesehen.

Fragerecht des Arbeitgebers

Generell zulässig:

Fragen nach der fachlichen Qualifikation, der Ausbildung, dem beruflichen Werdegang und der zuletzt ausgeübten Tätigkeit

Ausnahmslos unzulässig:

Frage nach persönlichen Vorlieben und der sexuellen Orientierung

Einzelfälle:

Berufliche Fähigkeiten/Werdegang

Entgelthöhe

Familienplanung

Gewerkschaftszugehörigkeit

Krankheiten

Pfändungen

Lohn- und Gehaltspfändungen = beträchtlicher

Religions- oder Parteizugehörigkeit

Schwangerschaft

Schwerbehinderteneigenschaft

Stasi-Tätigkeit

Vermögensverhältnisse

Vorstrafen

Wehrdienst

Wettbewerbsverbot

Diskriminierungsverbote

wegen des Geschlechts und

Schwerbehinderung

Aufbewahrungs- und Rückgabepflichten

Bewerbungsunterlagen

Personalfragebogen

Ersatz der Vorstellungskosten

Arbeitsvertrag - Abschlussfreiheit und Grenzen

Prinzip der Vertragsfreiheit

Abschlussfreiheit / Auswahlfreiheit

Kontrahierungszwang aus Artikel 33 Abs. 2 GG

Vertragsschluss

grundsätzlich ein wirksamer Vertragsschluss erforderlich –
Angebot / Annahme

Pflichten im Arbeitsverhältnis

Hauptpflichten

Nebenpflichten

sog. "Fürsorgepflichten" des Arbeitgebers

sog. "Treuepflicht" des Arbeitnehmers

Beendigungsformen des Arbeitsverhältnisses

Kündigung

ordentliche/außerordentliche Kündigung

nichtiger/ vernichtbarer Arbeitsvertrag

Beendigungserklärung (bei faktischem Arbeitsverhältnis)

Anfechtung des Arbeitsvertrags

Aufhebungsvertrag

Bedingung, Befristung

Suspendierung

Abmahnung – Allgemeines

keine gesetzliche Definition

Aber: § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB

"Besteht der wichtige Grund in der Verletzung einer Pflicht aus dem Vertrag, ist die Kündigung erst nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach erfolgloser Abmahnung zulässig.,,

Funktionen

Dokumentation und Beweis der Pflichtverletzung

Erinnerungs- und Hinweisfunktion

Ankündigungs- und Warnfunktion

sozialrechtliche Folgen der Beendigung - ALG II

Rechtsgrundlage: § 7 SGB II § 8 SGB II § 9 SGB II

Anspruchsberechtigte Personen - § 7 Abs. 1 SGB II:
Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren, die

erwerbsfähig und

hilfebedürftig sind sowie

ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben und

sich nicht ohne Zustimmung des persönlichen Ansprechpartners außerhalb des in der Erreichbarkeits-Anordnung definierten zeit- und ortsnahen Bereichs aufhalten

Pflichten bei Beendigung – Allgemeines

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Enden der unmittelbaren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse

nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Schmerzensgeld wegen Mobbing

Anspruch des Arbeitnehmers auf ein schriftliches Zeugnis (gem. § 109 Abs. 1 GewO)

Rückzahlung Aus-/Fortbildungskosten

Gewährung von Freizeit zur Stellensuche (vgl. § 629 BGB)

Betriebsverfassungsrecht

gesetzliche Grundlage: Betriebsverfassungsgesetz

Räumlicher Geltungsbereich – Territorialitätsprinzip

Persönlicher Geltungsbereich

Gegenständlicher Geltungsbereich

Betriebsrat

Betriebsratsamt = Ehrenamt – Auslagenerstattung möglich

Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit

Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben ohne Minderung des Arbeitsentgelts

Aufgaben des Betriebsrats

Teilnahme an den Betriebsratssitzungen

Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsausschusses

Durchführung von Sprechstunden

Teilnahme an den Sitzungen des

Wirtschaftsausschusses

Einzelheiten:

Sicherung des Arbeitsentgelts

Besonderer Kündigungsschutz

**Möglichkeit des Ausschlusses bei erheblichen
Verfehlungen**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!