

Willkommen im Fachinformatiker-Kurs
für Anwendungsentwicklung + Systemintegration
beim netten Herrn Emrich

Einführung in das

- I. Arbeits- und Tarifrecht mit Sozialversicherungsrecht und Gehaltsabrechnung
- II. Organisation + Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit-/ Umweltschutz
- III. Marketing und Kundenorientierung + Kundenbeziehungen

Diese Präsentation ist Ihr Merktzettel. Zur vertiefenden Erarbeitung verwenden Sie das Lehrbuch.

Und noch eine unbequeme Wahrheit: Sie müssen sehr viel üben!

Teil I: Arbeits- und Tarifrecht

Arbeits- und Tarifrecht 1

- Hier ist eine Vielzahl von Vorschriften anzuwenden:
 - Dienstvertragsrecht des BGB
 - Berufsbildungsgesetz (BBiG)
 - Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (JASchG)
 - ...

Arbeits- und Tarifrecht 1

Zentrale Vorschriften des BBiG:

- § 11 BBiG: umgehender schriftlicher Ausbildungsvertrag
- § 13 BBiG: Pflichten für Azubi
 - Sorgfalt,
 - Befolgung der Weisungen,
 - pfleglichem Umgang,
 - Verschwiegenheit
- § 14 BBiG: Pflichten für Ausbilder
 - Azubi zur Berufsschule schicken
 - Sachgerechte Ausbildung zur Erreichung des Ausbildungsziels
 - Kostenlose Ausbildungsmittel
 - keine ausbildungsfernen Aufgaben
 - nur angemessene körperliche Belastung

Arbeits- und Tarifrecht 1

Zentrale Vorschriften des BBiG:

- § 16 BBiG: Anspruch auf schriftliches Zeugnis
- § 20 BBiG: Probezeit 1-4 Monate
- § 21 BBiG: Ende der Ausbildung
 - mit Ablauf der Ausbildungszeit
 - bzw. mit Bestehen bei vorzeitiger Prüfung
- § 22 BBiG: Kündigung
 - Während der Probezeit ohne Frist
 - Nach der Probezeit
 - Aus wichtigem Grund ohne Frist / 2-Wochen-Frist beachten!
 - Mit 4 Wochen Frist durch Azubi bei Aufgabe oder Wechsel des Ausbildungsberufs
- § 23 BBiG: mögliche Schadenersatzpflicht bei fristloser Kündigung aus wichtigem Grund

Arbeits- und Tarifrecht 1

Zentrale Vorschriften des BBiG:

- §§ 27-33 BBiG:
 - Eignung der Ausbildungsstätte
 - Eignung der Ausbilder / persönliche Eignung
 - Auslandsausbilder und Anerkennung von Vorqualifikationen
 - Überwachung der Eignung
 - Untersagung

Arbeits- und Tarifrecht 1

- Das Günstigkeitsprinzip hat sich als „Kollisionsregel“ etabliert
 - Bei der Kollision mehrerer anwendbarer Vorschriften kommt die für die Betroffenen günstigste Regelung zum Zug
- Im Gegensatz dazu steht die „Rosinentheorie“

Arbeits- und Tarifrecht 1

Überblick über das JASchG (Besonderheiten bei jugendlichen Auszubildenden)

- Arbeitszeit:
 - Max. 40 Std./Woche einschl. Pausen,
 - max. 8 und ausnahmsweise 8,5 Std. täglich,
 - 5-Tage-Woche
- Pausen:
 - bei 4,5-6 Std. täglicher Arbeitszeit: 30 min.
 - bei mehr als 6 Std. täglicher Arbeitszeit: 60 min. → siehe Details in § 11 JASchG
- Keine Arbeit
 - an Wochenenden + gesetzlichen Feiertagen, jedoch viele branchentypische Ausnahmen
 - in der Nacht, jedoch viele branchentypische Ausnahmen
- Urlaub, wenn am 1. Januar ...
 - Unter 16 Jahre → 30 Werktage
 - Unter 17 Jahre → 27 Werktage
 - Unter 18 Jahre → 25 Werktage
- Diverse Beschäftigungsverbote

Arbeits- und Tarifrecht 1

Überblick über das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- **Beurteilung der Arbeitsbedingungen**
 - (klassisch) Gefährdung durch
 - physikalische,
 - chemische,
 - biologische Einwirkungen
 - Gefährdung durch
 - Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren,
 - Arbeitsabläufe und deren Zusammenwirken,
 - unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
 - Unterweisungspflicht für Arbeitgeber
 - Mitwirkungspflicht für Beschäftigte

Arbeits- und Tarifrecht 1

Arbeitsschutzgesetze

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Sozialgesetzbuch V (SGB V)
- Jugendarbeitsschutzgesetz JASchuG
- Kinderarbeitsschutzverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Heimarbeitsgesetz
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Arbeits- und Tarifrecht 2

Arbeitsvertrag

- Pflichten der Arbeitnehmer:
 - Arbeitspflicht,
 - Verschwiegenheitspflicht,
 - Treuepflicht,
 - Arbeitsschutzpflicht,
 - Wettbewerbsverbot
- Mögliche Konsequenzen bei Fehlverhalten:
 - Lohnminderung,
 - Kündigung,
 - Schadenersatz
- Pflichten des Arbeitgebers:
 - Lohnzahlung,
 - Gleichbehandlung,
 - Beschäftigung,
 - Schutz von Leben und Gesundheit,
 - Fürsorgepflicht,
 - Wahrung der Persönlichkeitsrechte der AN,
 - Verschwiegenheitspflicht,
 - Urlaubsgewährung,
 - Zeugnisausstellung
- Mögliche Konsequenzen bei Fehlverhalten:
 - Pflichterfüllung verlangen,
 - Arbeitsleistung verweigern,
 - außerordentliche Kündigung,
 - Schadenersatz verlangen

Arbeits- und Tarifrecht 2

Arbeitsvertrag, Formvorschriften

- Berufsausbildungsvertrag:
 - Schriftformerfordernis, § 11 BBiG
- Alle anderen Arbeitsverträge:
 - Grundsätzlich Vertragsfreiheit
 - Aber: Anspruch auf Niederschrift der wesentlichen Inhalte eines mündlichen Arbeitsvertrags innerhalb eines Monats, § 2 NachwG /Nachweisgesetz

Arbeits- und Tarifrecht 2

Arbeitsvertrag, bezahlter Erholungsurlaub

- Mindesturlaub: 24 Werktage / Abweichung bei Jugendlichen
- 6 Monate Wartezeit
- Zwölfteilungsregel bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres
- Urlaubswünsche unter Beachtung dringender betrieblicher Belange
- Betriebsurlaub unter Wahrung der Interessen der MA / Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht
- Krankheitstage werden nicht als Urlaub gezählt
- Unbezahlter Urlaub ist zur Erledigung dringender persönlicher Angelegenheiten zulässig

Arbeits- und Tarifrecht 2

Arbeitsvertrag, Befristung

- Grundlage ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
 - Schriftlich
 - Befristung kalendermäßig oder durch den Zweck der Arbeitsleistung
 - Sachlicher Befristungsgrund → siehe § 14 (1) TzBfG
 - Bei Neueinstellung ist eine Befristung mit dreimaliger Verlängerung bis max. 2 Jahre ohne sachlichen Grund zulässig
 - Sonderregelungen für
 - junge Arbeitnehmer
 - AN ab 52 Jahre nach 4-monatiger Arbeitslosigkeit → max. 5 Jahre
 - Start-Up in den ersten 4 Jahren → max. 4 Jahre
- Die Probezeit (max. 6 Monate) rechnet zu den zulässigen Befristungen (sachlicher Grund)
 - Kündigungsfrist: 2 Wochen

Arbeits- und Tarifrecht 2

Freisetzung, Pflichtverletzungen

- Pflichtverletzungen im Vertrauensbereich oder im betrieblichen Bereich
 - ordentliche Kündigung auch ohne Abmahnung zulässig
 - außerordentliche Kündigung bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen zulässig
- Pflichtverletzungen im Leistungsbereich
 - Ordentliche Kündigung nach Abmahnung zulässig
- Abmahnung:
 - schriftlich
 - Datum, Uhrzeit, Ort, beanstandetes Verhalten
 - beteiligte Personen, Zeugen, Beweismittel
 - rechtzeitig abmahnen, eine Abmahnung für jede Pflichtverletzung
 - Konsequenzen bei Wiederholung androhen

Arbeits- und Tarifrecht 2

Freisetzung, gesetzliche Kündigungsfristen des § 622 BGB

- Während der Probezeit: 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
- Bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses von ... Jahren beträgt die Kündigungsfrist ... Monate zum Monatsende
 - Bei 2 Jahren → 1 Monat
 - Bei 5 Jahren → 2 Monate
 - Bei 8 Jahren → 3 Monate
 - Bei 10 Jahren → 4 Monate
 - Bei 12 Jahren → 5 Monate
 - Bei 15 Jahren → 6 Monate
 - Bei 20 Jahren → 7 Monate
- Tarifvertragliche Abweichungen sind zulässig
- Einzelvertragliche Verkürzungen sind in engen Grenzen zulässig

Arbeits- und Tarifrecht 2

Freisetzung, Kündigungsverbote für den Arbeitgeber

- Während einer Schwangerschaft, § 17 MuSchG
- Innerhalb der ersten 4 Monate nach der Entbindung, § 17 MuSchG
- Während ~~des Erziehungsurlaubs~~ der Elternzeit, § 18 BEEG
- Schwerbehinderte ab GdB 50 ohne Zustimmung des Integrationsamts, § 168 ff. SGB IX
- Bei Einberufung zu Wehr- oder Zivildienst, § 2 ArbPISchG
- Bei Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter, mittelbar aus Art. 38 (3) Satz 2 DSGVO

- Allgemeiner Kündigungsschutz nach 6-monatiger Zugehörigkeit zu einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern, wenn sozial ungerechtfertigt

Arbeits- und Tarifrecht 2

Freisetzung, Form der Kündigung, Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit

- Schriftliche Kündigung mit Angabe des Kündigungszeitpunkts
- Zugang erforderlich
- Rücknahme möglich, wenn mit Zustimmung des AN
- Grundsätzlich keine Begründungspflicht bei ordentlicher Kündigung
- Gründe können im Arbeitsgerichtsprozess nachgereicht werden
- Keine ordentliche Kündigung z. B. bei:
 - Angehörigkeit zum Betriebsrat oder Kandidatur dafür
 - Befristeten Arbeitsverträgen, wenn nicht anders vereinbart
- Widerspruchsrecht des Betriebsrats innerhalb 1 Woche
 - Soziale Gründe
 - Verstoß gegen Betriebsvereinbarung
 - Bei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Arbeits- und Tarifrecht 2

Freisetzung, Form der Kündigung, Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit

- Soziale Rechtfertigung einer Kündigung bei:
 - Personenbedingter Kündigung (mangelnde Leistungsfähigkeit, ...)
 - Verhaltensbedingter Kündigung (Fehlverhalten)
 - Betriebsbedingter Kündigung
- Kündigungsschutzverfahren:
 - Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung, keine Weiterbeschäftigung während des Verfahrens
- Streitfälle im Sozialrecht (Sozialversicherung):
 - Klage vor dem Sozialgericht

Arbeits- und Tarifrecht 3

Mitbestimmungsgesetze

- Montanmitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG)
 - Kapitalgesellschaften des Bergbaus + Eisen- und Stahl- Industrie mit mehr als 1.000 MA
 - Besetzung des Aufsichtsrats mit 50% AN
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - Betriebsräte bei Betrieben mit mindestens 5 wahlberechtigten AN (ab 16 Jahre), davon 3 wählbare (ab 18 Jahre)
 - Beteiligung der AN an bestimmten Entscheidungen des Betriebs
- Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)
 - AG, KGaA, GmbH, Genossenschaft mit mehr als 2.000 AN
 - Besetzung des Aufsichtsrats mit 50% AN
- Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbetG)
 - AG, KGaA, GmbH, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit mit Aufsichtsrat, Genossenschaft mit mehr als 500 AN
 - Besetzung des Aufsichtsrats mit 30% AN

Arbeits- und Tarifrecht 3

Betriebsrat nach dem BetrVG

- Zulässig (nicht: Pflicht)
 - 5-20 MA → 1 Betriebsrat
 - 21-50 MA → 3 Betriebsräte
 - 51-100 MA → 5 Betriebsräte
 - 101-200 MA → 7 Betriebsräte
 - Weitere Staffelung → § 9 BetrVG
- Amtszeit: 4 Jahre
- Freistellung der Betriebsräte
- Schutz vor ordentlicher Kündigung während der Amtszeit und 1 Jahr danach
- Jugend- und Auszubildendenvertretung bei mindestens 5 AN unter 18 Jahren bzw. Azubis unter 25 Jahren