

Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1 Die Lohnzahlungspflicht

- nach § 611 BGB wird der Arbeitgeber zur „Gewährung der vereinbarten Vergütung“ verpflichtet
- die Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn „die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist“ (§612 BGB)

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.1 Lohnhöhe

- die Lohnhöhe wird im Einzelarbeits- oder Tarifvertrag festgelegt
- Anspruch auf tariflichen Lohn besteht, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Tarifvertrag besteht
- wenn keine Vergütung festgelegt wurde, ist nach § 612 BGB Abs. 2 die ortsübliche Vergütung als vereinbart anzusehen
- Männer und Frauen dürfen für gleiche Arbeit keinen unterschiedlichen Lohn gezahlt bekommen

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.2 Entgeltzahlung an Feiertagen

- gem. § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz
 - hat AG dem AN für Feiertage das Entgelt zu zahlen, das er ohne Arbeitsausfall auch erhalten hätte
- arbeitet der AN trotz „Feiertag“ (Grundlage: Ausnahmegenehmigung), so muss AG dem AN den normalen Lohn zahlen

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.4 Lohnformen

- gem. § 115 Abs. 1 GeWO muss AG Geldlohn zahlen, also per
 - Barzahlung
 - Scheck
 - Banküberweisung
- es kann Zeitlohn oder Akkordlohn gezahlt werden
- weitere Lohnformen:
 - Provision
 - Gewinnbeteiligung (Tantieme)
 - Prämien (Pünktlichkeits- Anwesenheitsprämie)

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.5 Gratifikationen

- sind Anerkennungen für geleistete Dienste und Motivation für künftig zu leistende Dienste
 - kündigt der AN kurz nach Erhalt der Gratifikation, muss er diese möglicherweise teils zurückzahlen
 - wird eine Gratifikation regelmäßig gezahlt und bleibt dann aus, kann der AN sie einklagen, es sei denn
 - der AG behielt sich Freiwilligkeit der Gratifikation vor oder
 - die Zahlung der Gratifikation gefährdet die Existenz des Betriebs
 - Gratifikation muss nicht für alle AN gleich hoch sein
 - AG muss sich bei Zahlung von Gratifikationen von sozialen Aspekten leiten lassen

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.6 Ruhegeld

- besondere Anwartschaft der bAV
- Rente, die dem ausgeschiedenen AN oder dessen Hinterbliebenen gezahlt wird
- hat Entgeltcharakter
- es gelten Unverfallbarkeitsregelungen des BetrAVG
- gem. BetrAVG
 - muss alle 3 Jahre die Rente den Lebensstandards angepasst werden, es sei denn, 1% Dynamik sind vereinbart
 - hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.7 Vermögensbildung

- AG hat die Pflicht, einen Teil des Arbeitslohnes an Bank zur vermögenswirksamen Anlage abführen zu lassen
- Grundlage ist das Vermögensbildungsgesetz
- es kann in Tarif-, Einzelverträgen und Betriebsvereinbarungen festgelegt werden, dass AG einen Teil der vermögenswirksamen Leistungen erbringt

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.8 Zeit und Ort der Lohnauszahlung

- nach § 614 BGB ist Vergütung nach Leistung des Dienstes fällig
- i.d.R. wird Lohn monatlich gezahlt
- nach § 269 BGB ist AN verpflichtet, Lohn beim Arbeitgeber abzuholen
 - allerdings kann Vereinbarung getroffen werden, dass Lohn monatlich überwiesen wird
- Zahlt AG zu viel Lohn, muss AN diesen Herausgeben (§812 BGB), es sei denn,
 - AN handelte gutgläubig und hat sich nicht dauerhaft bereichert

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.9 Lohnzahlung bei Nichtleistung

3.1.9.1 Annahmeverzug

- wenn AG von AN keine Leistung fordert, muss AN trotzdem auf Verlangen Lohn gezahlt werden
 - AN muss dann trotzdem nicht nachträglich für das erhaltene Geld arbeiten

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.9 Lohnzahlung bei Nichtleistung

3.1.9.2 Vorübergehende Verh. d.

AN

- ist AN für eine unerhebliche Zeit aufgrund seiner Person und ohne Verschulden an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert, muss AG trotzdem Lohn zahlen
 - Bsp: Heirat

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.9 Lohnzahlung bei Nichtleistung

3.1.9.3 Krankheitsfall

- AG hat grundsätzlich die Pflicht, für 42 Tage Lohn fortzuzahlen

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.9 Lohnzahlung bei Nichtleistung

3.1.9.4 Betriebsstörung

- wenn AN ohne eigenes Verschulden nicht arbeiten kann, muss AG weiter Lohn zahlen, es sei denn
 - die Existenz des Betriebes ist gefährdet oder
 - der Grund der Betriebsstörung kommt aus der Sphäre des Arbeitnehmers (Streik von Kollegen)

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.10 Verfristung, Verwirkung, Verjährung des Lohnanspruchs

- in Tarifverträgen oft Ausschlussfristen, um AG Planungssicherheit zu geben
- auch ohne vertraglichen Ausschluss entscheiden Arbeitsgerichte, dass Lohnanspruch verjährt ist, wenn
 - eine gewisse Zeit vergangen ist und
 - der Arbeitgeber nicht mehr mit der Lohnforderung des Arbeitnehmers rechnen muss

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.1.11 Lohnsicherung

- AG ist verpflichtet, einen Teil des Lohnes vor Gläubigern des AN zu schützen
- wenn AG eine Forderung gegenüber seinem AN hat, kann er nur bis zu einem bestimmten Betrag pfänden, es sei denn,
 - der AN hat dem AG vorsätzlich einen Schaden verursacht

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.2.1 Schutz für Leben und Gesundheit des AN

- nach § 618 BGB muss AG in Arbeitsräumen und bei Arbeitsgeräten darauf achten, dass AN geschützt ist, soweit es die Natur der Dienstleistung gestattet
 - Bsp: Bergwerk

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.2.2 Fürsorge für das Eigentum des AN

- Urteil auf Basis von § 611 BGB, dass AG die Pflicht hat, das Eigentum des AN angemessen zu schützen
 - Bsp: Schlagloch auf Parkplatz

3 Die Pflichten des Arbeitgebers

3.2.3 Beachtung von SV-rechtl. Vorschriften

- AG hat öffentlich-rechtliche Pflicht zur Anmeldung des AN bei der Sozialversicherung
- kommt er dieser Pflicht nicht nach, verletzt er die Fürsorgepflicht
 - AN kann dann entstehenden Schaden einfordern

3.2.4 Richtige Berechnung und Abführung der Lohnsteuer

- ist Pflicht des Arbeitgebers
- bei fehlerhaften Angaben kann AG den vollen Differenzbetrag von dem betreffenden AN zurückverlangen
- AG muss AN über drohende Steuernachzahlung in Kenntnis setzen
 - macht er dies nicht, entfällt Anspruch auf Differenzbetrag

3.2.5 Erläuterung der Lohnberechnung

- AG hat die Pflicht, seinen AN die Lohnberechnung zu erläutern bzw. erläutern zu lassen

3.2.6 Beschäftigungspflicht

- AN hat Anspruch auf Beschäftigung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

3.2.7 Pflicht zur Gleichbehandlung

- AG ist verpflichtet, all seine AN gleich zu behandeln; Voraussetzung: gleicher Sachverhalt
 - in unterschiedlichen Sachverhalten kann der AG unterschiedlich handeln

3.3 Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub

- nach § 1 BUrlG: AG hat die Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub
 - d.h. Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit für eine bestimmte Zeit

3.3.1 Rechtsgrundlage des Erholungsurlaubs

- Grundlage stellt das Bundesurlaubsgesetz dar
- darüber hinaus: Jugendarbeitsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Seemannsgesetz
- Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes sind für den Arbeitgeber zwingend, für den Arbeitnehmer nicht zwingend

3.3.2 Urlaubsanspruch

- Nach § 2 BUrlG haben alle Arbeitnehmer, Aushilfskräfte sowie Auszubildende Anspruch auf Urlaub. Hierzu zählen auch Schüler oder Studenten, die in den Ferien arbeiten und arbeitnehmerähnliche Personen, also Personen, die wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig sind. Für den Bereich der Heimarbeit besteht jedoch eine Sonderregelung nach § 12 BUrlG.

3.3.3 Urlaubsdauer

- nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz beträgt die Dauer des Erholungsurlaubs mindestens 24 Werktage jährlich

3.3.4 Wartezeit, voller Urlaub, anteiliger Urlaub

- nach § 4 BUrlG besteht eine sechsmonatige Wartezeit
- § 5 Abs. 1 Buchstabe C BUrlG
- erfolgt Kündigung bis zum 30.06. eines Jahres, so hat der AN einen Anspruch auf anteiligen Urlaub
 - erhält für jeden Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubsanspruches
- für Tarifverträge gilt: § 5 Abs. 1 Buchstabe A BUrlG
 - auch bei Nichterfüllung der Wartezeit ist ein anteiliger Urlaub in dem laufenden Kalenderjahr zu gewähren
 - nach § 7 Abs. 3 Satz 4 kann dieser Teilurlaub auf Verlangen des AN auf das nächste Jahr übertragen werden

3.3.4 Wartezeit, voller Urlaub, anteiliger Urlaub

- ein Anspruch auf Teilurlaub kann auch dadurch entstehen, dass vor Ablauf der Wartezeit das Beschäftigungsverhältnis beendet wird (§ 5 Abs. 1 Bustabe B BUrlG)
- nach § 5 Abs. 3 BUrlG kann zuviel gezahltes Urlaubsentgelt vom AN durch den AG nicht zurückverlangt werden
- nach § 6 Abs. 1 BUrlG:
 - nimmt AN vollen Urlaub im laufenden Jahr in Anspruch, kann er bei AG-Wechsel nicht erneut Urlaubsanspruch geltend machen

3.3.4 Wartezeit, voller Urlaub, anteiliger Urlaub

- nach § 6 Abs. 2 BUrlG besteht Pflicht für den AG, dem AN eine Bescheinigung über den gewährten und abgegoltenen Urlaubsanspruch auszuhändigen

3.3.5 Zeitpunkt des Urlaubs

- nach § 7 Abs. 3 BUrlG: Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden
- nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen
 - Ausnahme:
 - dringende betriebliche Bedürfnisse oder
 - Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer stehen entgegen
- AG ist berechtigt, alle Arbeitnehmer gleichzeitig zu beurlauben (Betriebsferien)

3.3.6 Zusammenhängender Urlaub

- Grundsätzlich muss der Urlaub zusammenhängend gewährt werden
 - ist dies nicht möglich, darf der Urlaub auch geteilt werden (§ 7 Abs. 2 BUrlG)
- bei Urlaubsanspruch von mehr als 12 Werktagen, muss ein Urlaubsteil aus mindestens 12 aufeinanderfolgenden Werktagen bestehen
- nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann diese Regelung durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder einen Einzelarbeitsvertrag umgangen werden

3.3.7 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

- nach § 8 BUrlG ist dem Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs jede Beschäftigung gegen Entgelt bei einem anderen Arbeitgeber untersagt

3.3.8 Urlaubsentgelt

- AN hat ausnahmslosen Anspruch auf bezahlten Urlaub
 - Vergütung darf während des Urlaubs nicht verkürzt werden
 - dieser Grundsatz kann nicht durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge gebrochen werden
- nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind Grundlage zur Berechnung die letzten abgerechneten 13 Wochen
 - wenn kurz vor / während dem Urlaub das Gehalt dauerhaft erhöht wurde, ist von dem neuen Lohn auszugehen (§ 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG)

3.3.8 Urlaubsentgelt

- § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG besagt, dass Verdienstkürzungen, bedingt durch Kurzarbeit, Arbeitsausfälle oder unverschuldete Arbeitsversäumnisse bei Berechnung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden dürfen
- § 11 Abs. 2 BUrlG: Urlaubsentgelt muss vor dem Urlaubsantritt gezahlt werden

3.3.9 Krankheit und Urlaub

- wird AN kurz vor Urlaubseintritt krank, darf AG nicht auf Inanspruchnahme des Urlaubs bestehen
- § 9 BUrlG sagt, dass AN keinen Urlaubsanspruch verliert an Tagen, an denen er im Urlaub krank war

3.3.10 Anrechnung von Kur- und Heilverfahren auf den Urlaub

- nach § 10 BUrlG dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nicht auf den Urlaub angerechnet werden

3.3.11 Übertragung des Urlaubs

- nach § 7 Abs. 3 Satz 2 ist Übertragung auf das folgende Kalenderjahr nur dann möglich, wenn
 - dringende betriebliche oder
 - in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen
 - Bsp:
 - » AN wird dringend benötigt, da Ausfall von Arbeitskollegen durch Krankheit oder Ware zu verdorben droht
 - » Persönlicher Grund: AN kann Urlaub nicht in Anspruch nehmen aufgrund von Krankheit
- § 7 Abs. 3 Satz 3: Urlaub muss dann bis zum 30.03 des neuen Jahres in Anspruch gewährt und genommen werden

3.3.12 Abgeltung des Urlaubs

- nach § 7 Abs. 4 BUrlG besagt, dass der Urlaub nur dann abgegolten ist, wenn er in Folge der Beendigung der Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann
 - es besteht somit ein Abgeltungsverbot (zwingend)
- verstößt AG gegen diese Regelung, zahlt er AN die Urlaubsabgeltung aus, muss jedoch trotzdem aufgrund von § 1 BUrlG auf Verlangen bezahlten Urlaub gewähren

3.3.13 Sonderurlaub

- nach § 616 Abs. 1 BGB kann AN sich neben Erholungsurlaub von der Arbeit bei Zahlung des Arbeitsentgeltes befreien lassen, beispielsweise bei
 - Eheschließung
 - Schwere Krankheit / Tod eines Angehörigen
- Sonderfall: § 629 BGB
 - AG ist verpflichtet, AN auf Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren