

Arbeitsrecht aus Unternehmersicht

seppelt
&
müller

RA Kai Werner Böneker
Fachanwalt für Arbeitsrecht

1. Gestaltungsmöglichkeiten

2. Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Befristungsmöglichkeiten

3. Das Arbeitszeitproblem

Industrie 4.0 – Arbeitsrecht 4.0

Arbeitszeitgesetz

Sonderformen von (Arbeits-?)verhältnissen

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

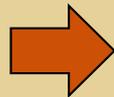
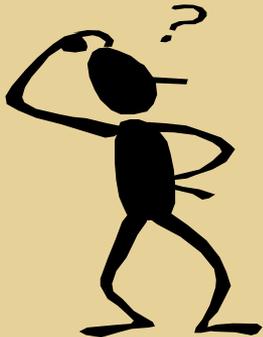
5. Betriebsrat

1. Gestaltungsmöglichkeiten

Vertragsfreiheit !

➔ *Einmal im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Spielregeln festzulegen, ...*

- Rahmen:
- Gesetze
 - Tarifverträge
 - Rechtsprechung BAG, EuGH
 - Arbeitsvertrag



.... das muss man nutzen!

1. Gestaltungsmöglichkeiten

Arten von "Beschäftigungsverhältnissen"

unbefristetes Arbeitsverhältnis

Probezeit? - § 622 Abs. 3 BGB

befristetes Arbeitsverhältnis

geringfügiges Beschäftigungsverhältnis - "450,00 € -Job"

- § 8 SGB IV

450,00 € mtl.

oder 3 Monate/70 Arbeitstage pro Jahr

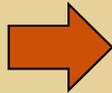
2. Begründung Arbeitsverhältnis

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Abschluss Arbeitsvertrag

grds. mündlich möglich, aber Beweisprobleme für beide Seiten

aber: **NachweisG**



**Arbeitsbedingungen
in Schriftform (nicht
elektronisch)**

- Name, Anschrift
- Beginn des ArbV
- Befristung
- Arbeitsort
- Tätigkeit
- Arbeitsentgelt
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

2. Begründung Arbeitsverhältnis

Befristungsmöglichkeiten

Sachgrundbefristung - § 14 Abs. 1 TzBfG

- vorübergehender Bedarf
- nach Ausbildung
- zur Vertretung
-

Zeitbefristung - § 14 Abs. 2 TzBfG

- max. 2 Jahre
- max. 3
Verlängerungen
innerhalb der 2 Jahre
- nicht, wenn zuvor
Arbeitsverhältnis
bestand

Befristung bei Existenzgründung - § 14 Abs. 2a TzBfG

- während der ersten 4
Jahre
- Zeitbefristung 4 Jahre
- keine Beschränkung
bei Verlängerungen

3. Das Arbeitszeitproblem

Industrie 4.0 ↔ Arbeitsrecht 4.0

Digitalisierung/Veränderung der Arbeitswelt

Unternehmen

weltweiter Handel 24/7

Produktion 24/7 + "just in time" (Automobilindustrie)

angewiesen auf schnell und "immer" verfügbare Arbeitskräfte

Anpassung an Wünsche und Lebensgewohnheiten der Kunden (Amazon)

Mitarbeiter

"Work-Life-Balance"

Identifikation mit Unternehmen/Arbeitgeber

Spaß und Erfüllung im Job

Überforderung, Stress, Krankheit

ständige Erreichbarkeit

3. Das Arbeitszeitproblem

Kommt das Arbeitsrecht noch hinterher?

Ist das Arbeitsrecht noch zeitgemäß?

Beispiel: Arbeitszeitgesetz

Regelungen:

- max. 10 Std. tägl./60 Std. in der Woche
(bei Ausgleich in 6 Monaten)
- 30 Min. Pause nach 6 Std., 45 Min. Pause
nach 9 Std.
- Ruhezeit tägl. 11 Std.

3. Das Arbeitszeitproblem

Fall 1:

Das Pflegeheim ist aufgrund der über die Pflegekasse zu refinanzierenden Kosten gezwungen, lediglich eine Mitarbeiterin als Nachtwache für 80 Bewohner einzusetzen in der Zeit von 19.00 Uhr bis 07.00 Uhr am nächsten Tag. Notfalleinsatz am Morgen um 08.00 Uhr.

rechtliche Probleme:

- Pausen
- tägl. Arbeitszeit
- Ruhezeit

Interessen:

- Mitarbeiterin überlastet durch Beanspruchung und Verantwortung
- Sorge um Bewohner
- Arbeitgeber hat keine Wahl

Lösung?

3. Das Arbeitszeitproblem

Fall 2:

Eine Gruppe von drei Software-Entwicklern trifft sich am Abend nach der Arbeit in der Kneipe. Gegen 22.30 Uhr kommt das Gespräch auf ein ungelöstes Problem in der Software. Die drei Entwickler zücken ihre Notebooks und arbeiten gemeinsam bis um 02.00 Uhr an der Lösung. Am nächsten Morgen bei Dienstbeginn um 08.00 Uhr setzen sie ihre Überlegungen um.

rechtliche Probleme:

- Unterbrechung der Ruhezeit
- tägl. Arbeitszeit

Interessen:

- Mitarbeiter wollen Problem lösen, sie finden Erfüllung im Job
- adäquate Vergütung eher Nebensache

Lösung?

3. Das Arbeitszeitproblem

Vorschläge:

- Positionspapier BDA "Digitale Wirtschaft":

"wöchentliche Höchstarbeitszeit"

kein Verstoß gegen EU-Recht, da dort keine tägliche Höchstarbeitszeit, sondern nur ein zusammenhängender Ruhenszeitraum von 11 Std. innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums verlangt wird.

- Bundesverband der Arbeitsrechtler im Unternehmen – BVAU zu § 3 ArbZG:

"Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nur überschreiten, soweit dies durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt ist. Mehr als 12 Stunden darf an einem Kalendertag oder in einem 24-Stunden-Zeitraum nicht gearbeitet werden. Überschreitet die Arbeitszeit im Einzelfall und gelegentlich 10 Stunden am Tag, ist dies zulässig, wenn im Durchschnitt von 12 Monaten 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden."

3. Das Arbeitszeitproblem

- Bundesverband der Arbeitsrechtler im Unternehmen – BVAU zu § 5 Abs. 4 ArbZG (Ruhezeit):
 - Kürzung der Ruhezeit auf min. 8 Stunden möglich, wenn arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse eingehalten werden. Im 6-Monats-Durchschnitt mindestens 11 Stunden Ruhenszeit.
 - Bis zu ½-stündige Unterbrechungen der Ruhezeit führen nicht zu deren Neubeginn
 - Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist zu berücksichtigen

3. Das Arbeitszeitproblem

Sonderformen von (Arbeits-?)verhältnissen

"Crowdworking"

oder auch "micro-tasking"

Unternehmen A

Unternehmen B

Unternehmen C

Anbieterplattform (Vermittler)

Crowd

Beispiel:

"Marktaufsteller auswerten"

"Katalogisierung von Mondkratern"

3. Das Arbeitszeitproblem

"Gigwork"

oder auch "Plattform-Kapitalismus"

z.B.:

- "Book a Tiger"
- "Helpling"
- "Uber"

Problem: Arbeitnehmer oder Selbstständige??

"Vor dem Internet wäre es richtig schwierig gewesen, jemanden zu finden, der sich für 10 Minuten hinsetzt, damit er für dich arbeitet und ihn dann nach 10 Minuten zu feuern. Aber mit dieser Technologie kannst du tatsächlich jemanden finden, bezahlst ihm einen winzigen Geldbetrag und wirst ihn dann los, wenn du ihn nicht mehr brauchst"

Lukas Biewald, CEO Crowdfunder

4. Beendigung Arbeitsverhältnis

Befristung

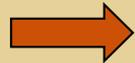


- Vereinbartes Befristungsende
- Eintreten der auflösenden Bedingung

Sonderfall:

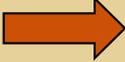
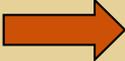
Altersrente und unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung

Kündigung



- Kündigungsfrist ArbV, TV, Gesetz
- Anwendbarkeit KSchG
 - §§ 1 Abs. 1, 23 KSchG
- Kündigungsgründe
 - personenbedingt
 - verhaltensbedingt
 - betriebsbedingt

Tod des Arbeitnehmers

- Grundlagen:**  Art. 9 GG – Koalitionsfreiheit
(Gewerkschaften/Arbeitgeber(-verbände))
-  Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG

Voraussetzungen für BR:

- § 1 BetrVG – mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer von denen 3 wählbar sind
- § 9 BetrVG – Anzahl der BR-Mitglieder variiert nach Anzahl wahlberechtigter AN
- § 7 ff. BetrVG – Wahl i.V.m. Wahlordnung

Status des BR:

- BR = Ehrenamt
- Freistellung ab bestimmter Betriebsgröße - § 38 BetrVG
- Amtszeit 4 Jahre

§ 2 Abs. 1 BetrVG

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

Aufgaben des BR:

Unterrichtung/Beratung

- Personalplanung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- unternehmerische Planungen
- Wirtschaftsausschuss

Mitbestimmung

- personelle Einzelmaßnahmen (Einstellung/Kündigung)
- Katalog - § 87 BetrVG
- Betriebsvereinbarung
- Einigungsstelle

Wir danken für Ihre
Aufmerksamkeit

seppelt
&
müller