

Arbeitsrecht
Sozialversicherungsrecht

1906wbtw 2020

- Arbeitsgesetze
- Gesetzestext
- 97. Auflage. 2020
- XLII, 991 S
- Beck im dtv. ISBN 978-3-406-76090-7

A. Rechtliche Einordnung des Arbeitsrechts

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Normen und Gestaltungsfaktoren des Arbeitsrechts

II. Arbeitnehmereigenschaft

III. Arbeitgeber und leitende Angestellte

IV. Betrieb und Unternehmung

V. Vorvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers (AN) und des Arbeitgebers (AG)

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

II. Kündigung (allgemein)

III. Ordentliche Kündigung

IV. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

V. Anhörung des Betriebsrats

E. Kündigungsschutz

I. allgemeiner und besondere Kündigungsschutz

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

III. Kündigungsschutzverfahren

F. Pflichten bei Beendigung des AV

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages

I. Teilzeitarbeit

II. Arbeitnehmerüberlassung

H. Kollektivarbeitsrecht

I. Tarifvertragsrecht

II. Arbeitskampfrecht

III. Mitbestimmung

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

K. Grundzüge der Sozialgerichtsbarkeit

L. Grundlagen der Sozialversicherung

Krankenversicherung

Pflegeversicherung

Rentenversicherung

Arbeitslosenversicherung

Arbeitsförderung

Unfallversicherung

M. Produktverantwortung und Produkthaftung, Datenschutz

N. Datenschutz

A. Rechtliche Einordnung des Arbeitsrechts

Öffentliches Recht: Regeln für das Verhältnis Staat/Bürger

- Über/Unterordnungsverhältnis (Genehmigungen, Auflagen, Verbote, Verwaltungsakte: Einzelfallentscheide)
- Gesetze
- Strafrecht: Sanktionen (Strafe!) gegen den Bürger

Zivilrecht: Regeln für das Verhältnis Bürger/Bürger

Ansprüche (Geldzahlungen, Erklärungen, Handlungen, Unterlassen)

Arbeitsrecht ist Zivilrecht: Beteiligt sind gleichrangige Personen - Arbeitgeber und Arbeitnehmer

ÖR.

Regeln zwischen Staat/ Bürger

Zivilrecht

Regeln zwischen Bürger und Bürger (Unternehmer, Gesellschafter etc.)

ProdHG
Hersteller /Geschädigter

BGB **ALLg. Teil**

Geschäftsfkt., WEen, Anf., Verj.

Schuldrecht

Allg. Teil

Bes. Teil

- Schuldv.
- Priv.aut.
- Ort
- Zeit

ges. Schuldverhältnisse

- Alle Ansprüche, die sich direkt aus dem Gesetz ergeben

- **§ 823 BGB**
- **812 BGB**

- Unmglkt.
- Verzug
- AGB
- HTWG

Vertragliche SVE

- Alle Ansprüche aus Vertrag

- Kauf, **§ 433 BGB**
- Werk, **§ 631 BGB**
- Miet, **§ 535 BGB**
- Darlehen, § 488 BGB
- Dienst, **§ 611, 611a BGB**

ARBEITSRECHT

Individualarbeitsrecht

Kollektivarbeitsrecht

Weisungs-und Direktionsbefugnis

ÖR.

Regeln
Staat/
Bürger

Zivilrecht

Regeln
Bürger/Bürger
(Unternehmer,
Gesellschaften
etc.)

BGB

- u.a. **vertragl. Schuldverh.**
- **Alle Verträge, u.a.**
- Kauf, **§ 433**
- Miete, **§ 535**
- Dienst, **§**

611, 611a BGB Individualarbeitsrecht

Weisungs-und Direktionsbefugnis

ARBEITSRECHT

- Kollektivarbeitsrecht
- TVG
- Streikrecht
- BetrVerfG

Bewerb./Vorst.

Vertrag
- Form
- Inhalt

Pflichten AN.
- Arbeit
- nach Vertrag (Hauptpfl.)
- Nebenbesch.
- Wettbew.
- Haftungsgrds.

Pfl. ArbG.
Arbeit und Bezahlung mit/ohne Arbeit
- EntgeltfortzG
- Urlaub
- §§ **615/616 BGB**

Beendigung Ohne Kündig.
- Befristung
- Aufhebung
- Tod

Mit Kündig.
- Form: schriftl., **§ 623 BGB**
- ord., **§ 622 BGB**
- außerord., **§ 626 BGB**

Kündschutz
- besonderer BR./Schw./ Auszub.
- allgemeiner KSchG

§ 102 BVG
Anhörung

Arbeitsrecht: Unterscheidet zwischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht.

Individuelles Arbeitsrecht: Alle Regeln (Vorschriften oder Verträge), die das **Verhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen.

kollektives Arbeitsrecht: Alle Regeln (Vorschriften oder Verträge), die das **Verhältnis** zwischen den Verbänden bestimmen.

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

- Grundgesetz
- Gesetze und Verordnungen
- Tarifverträge
- Einzelverträge
- Betriebsvereinbarung
- betriebliche Übung
- **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts**

- Arbeitsvertrag ist **Dienstvertrag, §§ 611, 611 a ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** zwischen Arbeitnehmer (AN) - schuldet eine **Dienstleistung** und Arbeitgeber- schuldet **Entlohnung**.

Dienstvertrag wird zum Arbeitsvertrag durch **Weisungs- und Direktionspflicht des Dienstleistungsnahmers** und **Gehorsampflicht des Dienstleistungsgebers, § 611 a BGB**

Problem: Scheinselbständigkeit

II. Arbeitnehmereigenschaft

- Verpflichtung zur Arbeitsleistung
- gewisse Dauer
- Entgelt
- **Dienstverhältnis nach BGB**
- **Weisungsgebundenheit**
- (Ausnahme: Arbeitnehmer mit besonderer Qualifikation wie Ärzte, Wissenschaftler, Sicherheitspersonal)
- **Steuern und Sozialabgaben sind kein wesentliches Kriterium (siehe Geringbeschäftigungsverhältnis)**

keine Arbeitnehmer sind

- Helfer im sozialen Jahr
- Beamte, Richter, Soldaten (besondere öffentliche Dienstverhältnisse)
- Auszubildende
- freie Mitarbeiter (Radio und Presse, Ausnahme dann, wenn der Sozialschutz umgangen werden soll)

III. Arbeitgeber und leitende Angestellte

Arbeitgeber

- beschäftigt den Arbeitnehmer und vergibt die Arbeit, hat Weisungs- und Direktionsbefugnis, leistet den Lohn

- kann eine natürliche und juristische Person (Gesellschaft) sein

- leitende Angestellte

- sind Arbeitnehmer

- nehmen Arbeitgeberfunktionen wahr (Aufsicht, Anweisung)

- erhalten in der Regel keine Bezahlung für Überstunden

- wg. des Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber bestehen keine hohen Anforderungen an evtl. Kündigungsgründe

IV. Betrieb und Unternehmung

Betrieb ist

- organisatorische Einheit
- einschließlich Nebenbetriebe, sofern diese nicht selbständig sind
- Zur Herstellung von Sachen oder Erbringung von Dienstleistungen
- Haushalt ist kein Betrieb (also kein Kündigungsschutz für Hausgehilfen)

Unternehmen ist

- die Gesamtheit mehrerer Betriebe
- rechtlich ohne große Bedeutung (außer im Verbraucherschutz nach BGB, **§§ 13 und 14 BGB**)

V. Vorvertragliche Pflichten

1.a. Pflichten des Arbeitgebers bereits vor Abschluss des Vertrages:

Offenbarungspflichten:

- Umfang der Tätigkeit
 - wirtschaftliche Lage des Betriebes nur dann, wenn die Zahlung der Löhne in Frage steht
- Folge bei Fehlverhalten (schuldhaft = vorsätzlich oder fahrlässig, also vorwerfbar): Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers
- **bei Einladung durch den AG:** Ersatz der dem Arbeitnehmer entstandenen Vorstellungskosten unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis zustande kommt oder nicht

1.b. Pflichten des Arbeitnehmers bereits vor Abschluss des Vertrages

Offenbarungspflichten

- Eignung
 - Krankheit, sofern ansteckend und Krankmeldungen zu erwarten sind
(z.B. bei anstehenden Operationen)
 - Freiheitsstrafe, die demnächst zu verbüßen sein wird
- Beantwortung aller Fragen, an deren Beantwortung der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat.

1.c. Zulässige Fragen:

- Befähigung
- Gesundheitszustand, sowohl früherer als auch augenblicklicher, wenn die Ausführung der Arbeit gefährdet ist und Arbeitsausfall droht
- bestehende Lohn- und Gehaltspfändungen (wg. Arbeitsaufwand und Motivation des AN.)
- Vorstrafen nur dann, wenn noch im BZR und wenn ein direkter Zusammenhang mit Arbeitsplatz besteht, sonst nicht, da das Persönlichkeitsrecht betroffen ist
- Wettbewerbsverbote (gegenüber früherem Arbeitgeber)

1.d. Unzulässige Fragen:

- Eheschließung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- **bisherige Vergütung**
- Partei- und Religionszugehörigkeit
- Schwangerschaft
- Schwerbehinderung

1.e. Rechtsfolgen:

- falsche Antwort auf zulässige Frage: entweder **Kündigung oder Anfechtung nach § 123 BGB (arglistige Täuschung)**
- richtige Antwort auf unzulässige Frage: Schadenersatzansprüche des Bewerbers, im öffentlichen Anstellungsverhältnis auch Anspruch auf Einstellung

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

Formvorschriften:

grundsätzlich keine

aber: Nachweisgesetz

Frist: 1 Monat bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen
(Einzelheiten siehe Nachweisgesetz)

Berufsbildungsgesetz für Auszubildende

befristete Arbeitsverträge, § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz
(nur die Befristung)

und: Notwendigkeit der Schriftform kann sich aus dem
Tarifvertrag ergeben.

Jugendliche (also unter 18 Jahren)

benötigen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters .

Vertragsinhalt ist **bei Ausbildungsverträgen** vom Ausbilder unverzüglich schriftlich niederzulegen. Ausbilder, Azubi und gesetzlicher Vertreter müssen unterschreiben, **§ 11**

BerufsbildungsG

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich: Arbeitsvertrag ist Dienstvertrag nach §§ 611, 611a ff. BGB (s.o.)

Abgrenzung zum Werkvertrag: AN. schuldet kein Ergebnis

1. wer mit wem ?

Es besteht **Abschlussfreiheit** = Privatautonomie:

Jeder, also Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, kann einen Arbeitsvertrag abschließen oder aber auch nicht.

Ausnahmen:

§ 154 SGB IX: bei mindestens 20 Arbeitsplätzen sind 5 % der Arbeitsplätze an Schwerbehinderte zu vergeben.

Folge: Schwerbehinderte haben keinen Einstellungsanspruch, Arbeitgeber kann auch monatlich einen Betrag an die Hauptfürsorgestelle bezahlen (**Ausgleichsabgabe, § 160 SGB IX**)

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Verbot der Geschlechterdiskriminierung - wg. seines Geschlechts darf niemand benachteiligt werden

Ausnahmen:

Arbeitsplatz und Geschlecht sind untrennbar miteinander verbunden:

- Schauspieler/innen für männliche/weibliche Rolle
- Pfarrer in katholischer Kirche
- Tätigkeiten im Frauenhaus
- Arbeitgeber muss im Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht beweisen, dass die Ablehnung des Bewerbers nicht geschlechtsbezogen, sondern aus sachlichen Gründen erfolgte.
- Gelingt der Beweis nicht, dann **kein Einstellungsanspruch**, sondern Schadenersatzanspruch nach **§ 15 AGG**.

Wichtig:

2. Genaue Tätigkeitsbeschreibung zur Abgrenzung der Weisungs- und Direktionsbefugnis des Arbeitgebers
formulierten

Besonderheit: Allgemeine Geschäftsbedingungen, **§§ 305 ff. BGB**

- a. Vorformulierte Vertragsbedingungen für eine Vielzahl (mindestens 2) von Verträgen
- b. werden Bestandteil durch
 - Ausdrücklichen Hinweis
 - Möglichkeit der Kenntnisnahme und
 - Einverständnis der anderen Vertragspartei

3. Dauer des Vertrages

Grundsätzlich: **unbefristet**

wenn **befristet**, dann **mit sachlichem Grund immer!!**

Bei **kalendermäßiger (also nicht Ereignis-bezogen)** Befristung

ohne sachlichen Grund bis zu 2 Jahren einschließlich 3

Verlängerungen, siehe § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sachliche Gründe sind

Vertretung eines anderen AN,

ungewisse Auftragslage,

zweckgebundene oder objektbezogene Arbeit.

4. Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Vertrag **Arbeitspflicht**

höchstpersönlich, § 613 BGB

- AN darf und muss keinen Ersatzmann stellen, wenn er krank ist
- bei **Tod des AN** endet das Arbeitsverhältnis

-Art der Arbeit

-nach Vertrag und nach Weisungs- und Direktionsbefugnis

-Problem: Unterschied zwischen Direktionsbefugnis und Änderungskündigung, die eine richtige Kündigung mit dem gleichzeitigen Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages bedeutet.

Ort der Arbeitsleistung

wie vereinbart und zumutbar, ansonsten Änderungskündigung

Arbeitszeit

wie vereinbart.

Grenzen: **Arbeitszeitgesetz**, **Jugendschutzgesetz**,
Mutterschutzgesetz, **Tarifvertrag**

Beginn, Ende und Pausen unterliegen der Direktionsbefugnis.

Überstunden/Kurzarbeit

grundsätzlich nur nach Vereinbarung. Ein **Weisungsrecht** besteht **bei einem überwiegenden Interesse des Betriebes** und gegenüber **hoch bezahlten leitenden Angestellten**. **Lohnkürzung nur nach Betriebsvereinbarung**.

5. Nebenpflichten des Arbeitnehmers

a. Verschwiegenheitspflicht

b. Verbot der Schmiergeldannahme

- nur Geschenke von Bedeutung
- unerheblich ist, ob anschließend auch pflichtwidrig gehandelt wird (also jemand bevorzugt wird) oder nicht.

c. Problem: Nebenbeschäftigung

ist eine Tätigkeit, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht wird

sie ist zulässig, wenn

- keine zeitliche Kollision

-- keine Konkurrenz

-- keine Schwächung der Arbeitskraft

-- kein Gesetzesverstoß (z.B. Arbeitszeitvorschriften bei LKW-Fahrern)

- Liegt ein Verstoß vor, kann das **erste** Arbeitsverhältnis gekündigt werden und das **zweite** Arbeitsverhältnis ist nichtig.

d. Wettbewerbsverbot

während des Arbeitsverhältnisses immer

Folge: Kündigung und Schadenersatzansprüche

- nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

nur nach Vereinbarung, max. 2 Jahre und gegen Entschädigung

e. Auskunfts-, Rechenschafts- und Herausgabepflichten

f. Pflicht zur Anzeige drohender Schäden

g. Treuepflichten

Problem: gefährliche Sportarten des AN: sind zulässig, können aber vertraglich ausgeschlossen werden

ansonsten: freie Meinungsäußerung,

g. Folgen bei Pflichtverletzung des AN:

Kündigung oder Schadensersatz

Haftung des AN entfällt bei **fehlendem Verschulden**, dann
Abstufung

- **leichte** Fahrlässigkeit: ebenfalls keine Haftung
- **normale** Fahrlässigkeit: eingeschränkte Haftung
- **grobe** Fahrlässigkeit: umfangreiche Haftung
- **Vorsatz**: volle Haftung
- **Absicht**: volle Haftung
- **Höhe der Haftung** richtet sich nach dem Verhältnis von Schaden, Einkommen und Verschulden.
- **Wichtig**: Haftung **§ 105 SGB VII** bei Körperverletzung
Schadenersatz nur bei Vorsatz oder bei Teilnahme am
allgemeinen Verkehr

6. Pflichten des Arbeitgebers

a. Lohnzahlungspflicht (Gehalt, Entgelt)

aufgrund individueller Vereinbarung oder Tarifvertrag
Tariflöhne sind Mindestlöhne, höhere Einkommen
können vereinbart werden.

Sind die Vertragsparteien **nicht tarifgebunden**, sind Löhne
grundsätzlich - **auch nach unten** - frei vereinbar.

Ausnahme: Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG, Nr. 74 d.S.)
und **Mindestlohnverordnungen** der Ministerien auf der
Grundlage dieses Gesetzes

Und seit dem 01.01.2015 das Mindestlohngesetz

b. Lohnzahlung bei Krankheit

Grundsatz: 6 Wochen in Höhe von 100 %, **§ 3 EntgeltfortzG**, Nr. 18 d.S.

Voraussetzung: 4-wöchige ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnis

Bei Krankheit innerhalb der ersten vier Wochen:

Anspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung in Höhe von 70 % des Bruttoentgelts.

Voraussetzung für Entgeltfortzahlung:

unverschuldete Arbeitsunfähigkeit ausschließlich infolge von Krankheit.

Arbeitsunfähigkeit:

es kann gar nicht gearbeitet werden oder der Zustand verschlechtert sich.

Bescheinigung eines Arztes über die Arbeitsunfähigkeit reicht grundsätzlich aus.

Verschulden liegt nur bei grobem Verstoß gegen die Verpflichtung des AN zur Bewahrung seiner Gesundheit vor, nicht bei Sportunfällen oder fahrlässig verursachten Verkehrsunfällen.

Kein Verschulden bei Schwangerschaftsabbruch, wenn er legal ist.

Liegt unstreitig kein Verschulden an AU vor, muss AN alles für seine Genesung tun.

Anzeige- und Nachweispflicht nach **§ 5 EntgfortzG**
unverzüglich, bei AU von mehr als 3 Kalendertagen Vorlage
einer ärztlichen Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit und
voraussichtliche Dauer.

AG kann AU-Bescheinigung auch schon ab dem ersten Tag der
AU verlangen, **§ 5 EntgfortzG**.

Kein Befund

Fehlt die Bescheinigung: liegt Verschulden des AN vor (Vorsatz
oder Fahrlässigkeit), dann keine Verpflichtung des AG zur
Lohnfortzahlung.

Höhe der Entgeltfortzahlung: Bruttolohn, den AN bekäme,
wenn nicht krank wäre und arbeiten würde, ohne Überstunden,
§ 4 Abs. 1a EntgfortzG.

c. Lohnfortzahlung bei anderen als krankheitsbedingten Hinderungsgründen

§ 616 BGB bei vorübergehender Verhinderung): bei wichtigen persönlichen Gründen ohne Verschulden des AN für kurze Zeit (Sterbefall, Geburt, Begräbnis, gerichtliche Ladung als Zeuge oder Beisitzer, Hochzeit, sonstige wichtige Familienfeiern, Arztbesuche, Musterung, Gesellenprüfung, schwere Erkrankung von nahen Angehörigen.)

keine persönlichen Gründe sind: Glatteis, Schneeverwehungen, Ausfall des öffentlichen Verkehrs, Smogalarm, Demos.

d. Lohnzahlung bei Annahmeverzug des AG
ergibt sich aus **§ 615 BGB**

e. Beschäftigungspflicht

keine Freistellung ohne Zustimmung des AN möglich

f. Nebenpflichten des Arbeitgebers

Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit des AN

Schutz von Persönlichkeitsrechten des AN

Pflicht zum Schutz des Eigentums des AN

Schutz vor sexueller Belästigung

ist geregelt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, Nr. 14 d.S.)

g. Urlaub

Mindesturlaubsgesetz (**BundesurlaubsG Nr., 19 d.S..**), mit **Urlaubsentgelt, § 11 BUrlG.**

Höhe: Akkord, alle Zulagen mit Ausnahme von Aufwendungsersatz sind zu berücksichtigen, allerdings keine Jahreszahlungen (Tantieme)

keine Überstunden, Durchschnitt der letzten 13 Wochen, **§ 11.**

Urlaubsdauer: mindestens 24 Werktage, **§ 3**, einschließlich der Samstage, also ohne Sonn- und Feiertage bei 6 Werktagen der Woche, bei 5 Tagen (mo - fr): $24 : 6 \times 5 = 20$ Tage

Wartezeit: mindestens 6 Monate, **§ 4**, für den vollen Urlaubsanspruch.

Bei kürzerem Arbeitsverhältnis: 1/12 je Monat, **Einzelheiten** siehe § 5.

Zeitpunkt des Urlaubs: wird gewährt, nicht genommen
Betriebsferien für alle AN können angeordnet werden.

Urlaub an einem Stück, § 7.

im laufenden Kalenderjahr, Übertragung nur bei wichtigen Gründen möglich, 3 Monate des folgenden Kalenderjahres. Urlaub verfällt, wenn der Übertragungszeitraum abgelaufen ist. Krankheitstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

keine Erwerbstätigkeit im Urlaub, wenn Urlaubszweck dadurch gefährdet ist, **§ 8**.

Urlaubsabgeltung: Grundsätzlich verboten, Urlaub muss also genommen und darf nicht ausbezahlt werden.

Ausnahme: bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 7 Abs. IV.

Anspruch auf Urlaubsgeld: besteht grundsätzlich nicht

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

1. Tod des AN, Ansprüche des Verstorbenen gehen teilweise (s.o.) auf die Erben über.

2. Tod des Arbeitgebers

AV wird mit dem Erben fortgesetzt

3. Aufhebungsvertrag

Das AV kann einvernehmlich aufgehoben werden.

Schriftform, **§ 623 BGB**

5. Beendigung durch Befristung siehe oben

6. Beendigung durch Altersgrenze

nur dann, wenn dies im TV oder einzelvertraglich vorgesehen ist.

II. Kündigung (allgemein)

Grundsätzlich: Einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung, also: keine Zustimmung erforderlich, da es sich um ein einseitiges Rechtsgeschäft handelt.

1. Kündigungserklärung

muss eindeutig sein, das Wort “Kündigung” selbst muss allerdings nicht unbedingt enthalten sein.

Form: Schriftlich, § 623 BGB

Keine Begründung, keine Frist

2. Zugang der Kündigung

a. bei Anwesenden: Wirksamkeit mit der Übergabe, Kenntnis nicht erforderlich

b. bei Abwesenden: Kündigung muss in den Einflussbereich des Kündigungsempfängers (**Herrschaftsbereich**) gelangen (Wohnung, Briefkasten u.ä.)

Zugang ebenfalls bei Entgegennahme der Kündigung durch ein zur Hausgemeinschaft gehörendes Familienmitglied, Lebensgefährte oder Hausangestellte.

3. Rücknahme der Kündigung ist einseitig nicht möglich.

4. Angabe der Kündigungsgründe

bei ordentlicher Kündigung nicht nötig, auch nicht bei außerordentlicher Kündigung, wenn nicht geklagt wird.

III. Ordentliche Kündigung

1. **Allgemein**: es handelt sich um eine **fristgebundene** Kündigung ohne Angabe von Gründen, sowohl für AG als auch AN.

2. Teilkündigung

z.B. nur von einzelnen Vertragsbestimmungen **ist unzulässig** (BAG), da das AV nur im ganzen gekündigt werden kann.

3. Änderungskündigung

ist die Kündigung des bisherigen AV mit gleichzeitigem Angebot eines neuen AV

4. Wichtig: Schriftform, § 623 BGB

5. Gesetzliche Kündigungsfristen

kein Unterschied mehr zwischen Arbeitern und Angestellten, i.e.
siehe **§ 622 BGB**:

Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Verlängerung der Kündigungsfristen nach **§ 622 II BGB** (nur für den Arbeitgeber)

Probezeit: **§ 622 III BGB** mit Kündigungsfrist von 2 Wochen

Abweichende Regelungen im Tarifvertrag möglich **§ 622 IV BGB**

Einzelvertraglich kürzere Fristen insbesondere **§ 622 V S. 2 BGB**

IV. Außerordentliche Kündigung

1. Allgemein

keine Frist

2. Wichtiger Grund, § 626 BGB und

ein Zuwarten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist dem Kündigenden **nicht zumutbar**.

Wichtige Gründe sind

- beharrliche Arbeitsverweigerung
- Anstellungsbetrug
- **dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit**
- grobe Verletzung von Treuepflichten
- Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot
- Bei der Interessenabwägung ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen (BAG), gelegentlich auch Unterhaltspflichten.

Fristlose Kündigung ist nur zulässig, wenn andere Mittel - Abmahnung, Versetzung, einverständliche Abänderung des Vertrages, ordentliche Kündigung - nicht möglich sind.

§ 626 II BGB: die Kündigung **muss innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes** erfolgen.

V. Anhörung des Betriebsrats

§ 102 Betriebsverfassungsgesetz vor jeder Kündigung Betriebsrat muss nur angehört werden, er muss also nicht zustimmen.

Bei betriebsbedingter Kündigung ist die soziale Auswahl genau darzulegen, bei verhaltensbedingter Kündigung eventuelle vorherige Abmahnungen.

Betriebsrat muss sich bei ordentlicher Kündigung innerhalb von einer Woche erklären, bei außerordentlicher Kündigung innerhalb von 3 Tagen, **§ 102 BetrVerfG**.

Die Nichtäußerung: gilt als Zustimmung

Betriebsrat kann aber auch Widerspruch einlegen.

Widerspruchsgründe sind nach **§ 102 III BetrVerfG**

-mangelnde Berücksichtigung von sozialen Gründen

- Verstoß gegen die vereinbarten Kriterien für personelle Auswahl

- Weiterbeschäftigung des AN in anderem Betriebsbereich ist

möglich

- Weiterbeschäftigung des AN nach Umschulung oder Fortbildung

möglich

-Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen mit

Einverständnis des AN ist möglich

Weitere Konsequenz des Widerspruchs: AN ist nach **§ 102 V** bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits **weiter zu beschäftigen,**

es sei denn, dass das Arbeitsgericht den AG durch eine einstweilige Verfügung von dieser Verpflichtung entbindet, nämlich dann, wenn

-die Klage des AN keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat oder mutwillig ist

- die Weiterbeschäftigung des AN wirtschaftlich unzumutbar ist

- der Widerspruch des Betriebsrates offensichtlich unbegründet ist

-siehe i.e. **§ 102 V S. 2 Nr. 1 - 3 BetrVerfG.**

-Bei leitenden Angestellten: Sprecherausschussgesetz, Nr. 84 d.S., entspricht in etwa **§ 102 BetrVerfG**

E. Kündigungsschutz

I. Unterschied zwischen allgemeinem und besonderem Kündigungsschutz

besonderer Kündigungsschutz besteht nur für bestimmte AN, z.B. Schwangere, Betriebsräte u.ä.

Allgemeiner Kündigungsschutz nach § 1 KSchG:

Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

1. § 1 KSchG: Kündigungsschutz kann nur ein AN in Anspruch nehmen, der **länger als 6 Monate** in dem Betrieb gearbeitet hat.

2. Geltungsbereich

Gem. § 23 KSchG gelten die Vorschriften des 1. Abschnittes des Gesetzes mit Ausnahme der § 4 - 7 nur für Betriebe mit mehr als 5 AN ausschl. der Azubis (...gilt nicht für 5 oder weniger AN). Neu: In Betrieben mit 10 oder weniger AN gelten die Vorschriften des 1. Abschnittes mit Ausnahme der §§ 4 - 7 nicht für AN, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden.

Teilzeitbeschäftigte werden zeitlich addiert.

Private Haushalte gehören nicht zu den “Betrieben”.

Der Begriff “Betrieb” ist großzügig auszulegen, i.d.R. zählt das Unternehmen, insbesondere bei Verkaufsketten wie Schlecker oder Aldi, bei denen in den einzelnen Verkaufsstellen meistens weniger als 6 AN beschäftigt sind.

3. Sozialwidrigkeit der Kündigung

Man unterscheidet:

- **Personenbedingte**
- **verhaltensbedingte**
- **betriebsbedingte**

Kündigungen, § 1 Abs. 2 KSchG.

a. personenbedingte Kündigung

Es handelt sich um Gründe, **die in der Person** des AN und nicht in seinem Verhalten liegen. Verschulden ist nicht erforderlich.

Beispiele: **nachlassende Leistungsfähigkeit, mangelnde Eignung.**

b. Verhaltensbedingte Kündigung

ständiges Zuspätkommen

Mobbing

Schlechtleistung

Grundsätzlich: Abmahnung

Inhalt der Abmahnung:

Genauer Sachverhalt

Missbilligung

Konsequenz

c. Betriebsbedingte Kündigung

Das dringende betriebliche Erfordernis gem. § 1 KSchG unterliegt grundsätzlich der unternehmerischen Bewertung.

Weitere Gründe: Auftragsmangel oder Umsatzrückgang.

Soziale Auswahl

Zu berücksichtigen sind insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des AN, Familienstand, Einkommen anderer Familienmitglieder, Gesundheitszustand, Vermögensverhältnisse und Arbeitsmarktchancen.

aber: Bei der sozialen Auswahl können ungeachtet der o.a. Gesichtspunkte **bestimmte AN außer Acht bleiben**, wenn diese AN nämlich aus betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen berechtigten Gründen auf jeden Fall weiterbeschäftigt werden müssen.

Wichtig: Hat der AG die maßgeblichen Kriterien bekannt gegeben, hat AN die fehlende soziale Auswahl zu beweisen.

AN hat ferner darzulegen, welche weiteren Mitarbeiter zum Vergleich des letztendlich gekündigten AN herangezogen wurden und aus welchen Gründen andere AN weniger schutzbedürftig sein sollen.

III. Kündigungsschutzverfahren

1. Verfahren vor dem Arbeitsgericht

AN muss innerhalb von **3 Wochen nach Zugang** der Kündigung Kündigungsschutzklage erheben, **§ 4 KSchG**, Eingang bei Gericht.

§ 5 KSchG: verspätete Klage zulässig, wenn der AN trotz aller ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert war, die Klage rechtzeitig zu erheben. **Unkenntnis zählt nicht**

Grundsätzlich kein Weiterbeschäftigungsanspruch des AN.

Gewinnt er den Kündigungsschutzprozess, kann er gegenüber seinem bisherigen AG innerhalb von einer Woche nach Rechtskraft des Urteils erklären, dass er die Fortsetzung des AV verweigere, § 12 KSchG.

Weiterbeschäftigungsanspruch **während des Kündigungsschutzprozesses:**

-**bei Widerspruch des Betriebsrats, § 102 Abs. 5 BetrVerfG**

- auf jeden Fall, wenn der AN in der ersten Instanz gewonnen hat
- während des Verfahrens in erster Instanz aufgrund einer einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts, wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig ist

Für den Fall, dass die Kündigung unwirksam war, ist der Lohn trotz nicht erbrachter Leistung fortzuzahlen, wenn AN seine Arbeitskraft angeboten hat.

AN muss sich auf seinen Lohnanspruch anrechnen lassen, was er in der Zeit anderweitig verdient hat bzw. böswillig nicht verdient hat, ebenso ALO-Geld, ALO-Hilfe und Sozialhilfe, was den AG allerdings nicht schützt, da er solche Leistungen an die Behörden erstatten muss.

2. Auflösung des AV gegen Abfindung

Gem. § 9 KSchG kann das Arbeitsgericht das AV auf Antrag des AN oder das AG gegen Abfindung auflösen, wenn eine weitere Zusammenarbeit nicht erwartet werden kann.

Neu: Abfindungsanspruch nach **§ 1a KSchG** bei **betriebsbedingter Kündigung**, wenn der AN nicht klagt und der AG für diesen Fall eine Abfindung zugesagt hat.

Wichtig: Kündigungsschutz gilt auch bei Änderungskündigungen

§ 2 KSchG: AN kann die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung annehmen, so dass das AV unter den geänderten Bedingungen fortgesetzt wird, sofern der AN den Kündigungsschutzprozess verlieren sollte. Gewinnt er den Prozess, ist das Problem ohnehin gelöst, da das AV zu den ursprünglichen Bedingung fortgesetzt wird.

Wichtig: Der **Vorbehalt muss innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von 3 Wochen nach der Kündigung** erklärt werden.

F. Pflichten bei Beendigung des AV

1. Freizeitgewährung zur Stellensuche bei Fortzahlung des Lohns, § 629 BGB, und zwar für eine angemessene Zeit.

Aber: kann durch Einzelvertrag oder TV ausgeschlossen sein.

2. Zeugnis

Pflicht zur Zeugniserteilung: § 630 BGB, § 16 BBiG, § 113 GewO.

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages

I. Teilzeitarbeit, also kürzere Arbeit als üblich:

Es gelten die gesamten arbeitsrechtlichen
Vorschriften einschließlich des KSchG, und zwar auch für AN, die
weniger als 15 Wochenstunden arbeiten.

II. Arbeitnehmerüberlassung

auch Leiharbeitsverhältnis genannt.

Einzelheiten sind im **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Nr. 31 d.S.** geregelt.

Das AV besteht zwischen dem AN und dem Verleiher. AN muss allerdings auf Weisung des Entleihers arbeiten.

Im RAHMEN der wirtschaftlichen Tätigkeit überlassene AN:

erlaubnispflichtig

Wichtig: Die Zustimmung des AN für die Verleihung ist erforderlich. Entleiher hat Anspruch auf Arbeit und ist weisungsbefugt im Rahmen der mit dem Verleiher getroffenen Vereinbarung.

AN hat gegenüber dem Entleiher Treuepflichten (Wettbewerb, Verschwiegenheitspflicht u.ä.), Entleiher hat Fürsorgepflichten.

Wichtig: Lohnzahlung ist Verpflichtung des Verleihers.

Ohne Zustimmung des AN kann die Lohnzahlungspflicht nicht auf den Entleiher übergehen.

Kündigungen sind nur im Verhältnis Verleiher - AN möglich.

2. Ausnahmen

Keine Erlaubnis nach § 1a AÜG bei AG mit **weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen mit einer Entleihzeit bis zu 12 Monaten** und wenn die Überlassung vorher dem zuständigen Landesarbeitsamt angezeigt wurde **und wenn nicht zu Verleihzwecken eingestellt.**

Aber: Anzeige an Bundesagentur für Arbeit

H. Kollektivarbeitsrecht

I. Tarifverträge

Tarifparteien: Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Grundlage: **Art. 9 Abs. 3 GG** positive und negative **Koalitionsfreiheit**

Schuldrechtlicher (Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, z.B. Friedenspflicht, Durchführungspflicht, Verhandlungspflicht, Laufzeit, Kündigungsfristen) **und** **normativer** (Beginn, z.B. Arbeitszeit und Löhne, Inhalt und Ende der Arbeitsverhältnisse) **Teil.**

Form: **schriftlich, § 1 Abs. 2 TVG**

Beispiele: Manteltarifverträge, Lohn und Gehaltstarifverträge

Tarifregister, § 6 TVG

Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit

Geltung nur zwischen den TV-Parteien, außer

Bei **Allgemeinverbindlichkeit, § 5 TVG**, durch

Bundesarbeitsminister

II. Arbeitskampfrecht

Mittel: **Streik und Aussperrung**
Boycott

Streik: nur rechtmäßig, wenn

- **von Gewerkschaft organisiert**
- Durchsetzung **tariflicher Ziele** (nicht politische)
- **verhältnismäßig** (also nach **Schlichtungsversuchen**)

Unterstützungstreiks, Flashmob-Aktionen

Zulässig auch zum Ausgleich von Nachteilen bei Betriebsänderung
durch TV(eigentlich Sozialpläne)

Rechtsfolge des Streiks:

- Entbindung von der Arbeitspflicht
- Kein Lohn

**Bei wildem Streik: Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen Gewerkschaft oder Arbeitnehmer oder
Fristlose Kündigung**

Aussperrung:

Reaktion des Arbeitgebers auf den Streik:

Keine Arbeit, kein Lohn

ist **rechtmäßig**, wenn verhältnismäßig

III. Mitbestimmung

Betriebsverfassungsgesetz 1972

Montanmitbestimmungsgesetz 1951: Kapitalgesellschaften aus Bergbau/Eisen und Stahl, mehr als 1000 MA mit

Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz 1956

Mitbestimmungsgesetz 1976: Gesellschaften mit mehr als 2000 MA

Drittelbeteiligungsgesetz: bei einigen Gesellschaften muss Aufsichtsrat aus einem Drittel der MA bestehen

Personalvertretungsgesetze im öffentlichen Dienst:

Ähnlich dem BetrVerfG, kein Betriebsrat, sondern **Personalrat**

BR-Tätigkeit: **während der Arbeitszeit**

Ehrenamtlich

Fortzahlung der Vergütung

Außerhalb der Arbeitszeit: Freizeitausgleich

§ 1 BetrVerfG: Mindestens 5 wahlberechtigte MA, davon 3 wählbar

Wahlberechtigt: Vollendung des 18. Lebensjahres, **§ 7 BetrVerfG**

Wählbar: alle Wahlberechtigten, mindestens 6 Monate im Betrieb, **§ 8**

Besonderer Kündigungsschutz § 15 KSchG (nur fristlose Kündigung mit Zustimmung des BR, **§ 103 BetrVerfG**)

Regelmäßige Amtszeit: 4 Jahre, § 21

Betriebsratswahlen: alle 4 Jahre in der Zeit vom 01.03. – 31.05.,
§ 13

Geheime und unmittelbare Wahl, **§ 14**

Verhältniswahlrecht: **§ 14 Abs. 2**

Wahlvorstand: **§ 16**

Keine Betriebsratswahlen bei Religionsgemeinschaften, **§ 118
Abs. 2**

Eingeschränkte Anwendbarkeit des BetrVerfG bei
Tendenzbetrieben, **§ 118**

Gesamtbetriebsrat, §§ 47 ff: (mehrere Betriebe)

Konzernbetriebsrat, §§ 54 ff: bei Konzernen

Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 60 ff.

Betriebsausschuss, § 27

Beschlussfähigkeit des BR: § 33 Abs. 2

Wesentliche Aufgaben des BR:

Betriebsversammlung alle 3 Monate, §§ 42 ff

Allgemeine Aufgaben: §§ 75 – 80

Kosten: trägt der Arbeitgeber, § 40 (sachliche Mittel, Kommunikation, Sachverständige, § 80 Abs. 3, Anwälte etc.)

Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb, § 74

Abs.2 S. 3 BetrVerfG

Ausschlussmöglichkeit eines BR-Mitglieds:

§ 23 BetrVerfG

Aufgaben und Stellung des Betriebsrats, Wahlverfahren:

Mindestens ein BR-Mitglied, § 9 BetrVerfG, bei mehreren

Mitgliedern: Vorsitzender und Stellvertreter, § 26

Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVerfG

Nicht zulässig über Inhalte, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt werden, z.B. Lohn und Gehalt

Ausnahme: bei Öffnungsklausel

Form: Schriftlich

Unterschied **zwischen erzwingbarer und freiwilliger**

Betriebsvereinbarung: Erzwingbar immer dann, wenn die Einigungsstelle (§ 76) entscheidet

Einzelne Mitbestimmung: (besser: Mitwirkung)

- **Informationsrecht:** §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 3, 89 Abs. 4, 90 Abs. 1, 92 Abs. 1, 99 Abs. 1, 100 Abs. 2, 105
- **Anhörungsrecht:** § 102
- **Vorschlagsrecht:** §§ 92 Abs. 2, 92 a, 96 Abs. 1, 98 Abs. 3
- **Beratungsrecht:** §§ 90, 92 Abs. 1, 92 a Abs. 2, 96 Abs. 1, 97 Abs. 1
- **Widerspruchsrecht:** §§ 99
- **Mitbestimmungsrecht:** §§ 87, 94 Abs. 2, 95

sind verteilt auf

Soziale Angelegenheiten, **§§ 87 BetrVerfG** und Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz, **§ 89 BetrVerfG**

Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, **§§ 90 und 91 BetrVerfG**

Personelle Angelegenheiten, **§§ 92 - 105 BetrVerfG**

Wirtschaftliche Angelegenheiten, **§§ 106 - 113 BetrVerf**

Bei Vetorecht:

Entscheidung durch die Einigungsstelle

Bei fehlender Zustimmung zu personellen Maßnahmen:

Zustimmung des Arbeitsgerichts, § 99 Abs. 4

Möglichkeit der vorläufigen Durchführung, § 100

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

Zuständigkeit: Arbeitsgericht §§ 2, 2 a ArbGG

Instanzenweg:

Erste Instanz Arbeitsgericht: Güteverfahren § 54, 1 Vorsitzender
Berufsrichter,

Kammertermin, § 16 Abs. 2: 1 Vorsitzender 2 ehrenamtliche
Richter

Zweite Instanz Landesarbeitsgericht:

Kammerverfahren, § 35: 1 Vorsitzender, 2 ehrenamtliche Richter

Dritte Instanz Bundesarbeitsgericht, BAG (Erfurt):

Senatsverfahren, § 41 Abs. 2, 1 Vorsitzender, 2 Berufsrichter als
Beisitzer, 2 ehrenamtliche Richter

Berufung ehrenamtlicher Richter nach Vorschlagslisten der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen, § 20

Grundsätze des Verfahrens

Urteilsverfahren §§ 46 – 79 sowie

Beschlussverfahren, §§ 80 – 98 ArbGG

§ 2: Urteilsverfahren

§ 2a: Beschlussverfahren

Beschleunigungsgrundsatz, § 9 ArbGG

Vorrangige Bearbeitung von Verfahren zur Überprüfung von Kündigungen, **§ 61 a**

Kein Anwaltszwang in der 1. Instanz

Klagearten:

- Kündigungsschutzklage (Feststellung)
- Feststellungsklage
- Leistungsklage
- Änderungsschutzklage

Rechtsmittel: gegen Urteile Berufung beim LAG

Frist: 1 Monat ab Zustellung

Revision: gegen Urteile der 2. Instanz, Anwaltszwang

Kostentragungspflicht

Erste Instanz: jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten, die Gerichtskosten je nach Obsiegen und Unterliegen

Zweite Instanz : Je nach Obsiegen und Unterliegen

K. Grundzüge der Sozialgerichtsbarkeit

Erste Instanz, Sozialgericht: Fachkammer, §§10, 12 SGG, 1

Vorsitzender Richter, 2 ehrenamtliche Richter

Zweite Instanz, Landessozialgericht: Fachsenate, §§ 31, 33

SGG: 1 Vorsitzender Richter, 2 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter

Dritte Instanz, Bundssozialgericht (Kassel): Fachsenate, §§ 40, 31, 33 SGG, 1 Vorsitzender Richter, 2 Berufsrichter, 2

ehrenamtliche Richter

Ehrenamtliche Richter werden gewählt wie bei den Arbeitsgerichten

Rechtsmittel:

Berufung zum Landessozialgericht, **Revision** zum Bundessozialgericht

Frist: Jeweils 1 Monat ab Zustellung

Kosten: Keine Gerichtskosten, Anwaltskosten je nach Obsiegen und Unterliegen

Zulässigkeit der Klage

erst nach Durchführung des Widerspruchsverfahrens, also
Bescheid - Widerspruch – Widerspruchsbescheid – Klage, § 87
SGG

Im Sozialrecht gilt der **Ermittlungsgrundsatz**

Klagearten:

Anfechtungsklage

Leistungsklage

Feststellungsklage

Untätigkeitsklage

L. Grundlagen der Sozialversicherung

Ausprägung des sozialen Rechtsstaatsprinzips, Art. 20 GG,
Sicherung des Lebensunterhalts

Grundlegende Vorschrift: SGB IV, Allgemeine Sozialversicherung,
Nr. 43 d.S.

I. Versicherungszweige

- Krankenversicherung

- Rentenversicherung

- Arbeitslosenversicherung

- Unfallversicherung

- Pflegeversicherung

Merkwort: K R A U P

II. Versicherungsträger

Rechtsfähige Körperschaften

Gesetzliche Krankenversicherungen, SGB V, Nr. 44 d.S.

Träger der Kranken- und Pflegeversicherungen:

**AOK, Ersatzkassen, Betriebskrankenkassen,
Innungskrankenkassen, Landwirtschaftliche Krankenkassen,
Deutsche Rentenversicherungen Knappschaft Bahn See**

Träger der Rentenversicherung:

**Deutsche Rentenversicherung Bund , Deutsche
Rentenversicherung Knappschaft Bahn See und 14 regionale
Versicherungsträger**

Träger der Arbeitslosenversicherung

Bundesagentur für Arbeit

Träger der Unfallversicherung:

Gesetzliche Unfallversicherung, SGB VII, Nr. 46 d.S.

III. Versicherungen im Einzelnen

1. Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, SGB V

Beitragssatz: 14,6 % des Bruttoentgelts

Beitragsbemessungsgrenze: 54.450,-- €/Jahr

Arbeitgeberanteil: 7,3 %

Arbeitnehmeranteil: 7,3 %

Anschließende Verteilung an die Krankenkassen

2. Pflegeversicherung

Beitragssatz: 3,05 % hälftige Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

3. Rentenversicherung, SGB VI, Nr. 45 d.S.

Beitragssatz: 18,6 %

Hälftige Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Beitragsbemessungsgrenze: 80.400,00 € jährlich

4. Arbeitslosenversicherung, SGB II, SGB III, Nr. 41 und 42 d.S.

Beitragssatz: 2,5 % der beitragspflichtigen Einnahmen

Beitragsbemessungsgrenze wie RV

5. Unfallversicherung, SGB VII, Nr. 46 d.S.

Zahlungspflichtig ist allein der Arbeitgeber

Versicherungsträger: **gewerbliche und landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften,**

Unfallkassen und

Gemeindeunfallversicherungsverbände

Finanzierung durch Beitragserhebung per Satzung je nach

Risikofaktor

Organe der Selbstverwaltung: Vertreterversammlung, Vorstand

Mitglieder der Vertreterversammlung werden von den Versicherten bzw. den Rentnern und den Arbeitgebern gewählt

Sozialversicherung in 2019

Krankenversicherung

Allgem.: 14,6% AN: 7,3 % ArbG: 7,3 %

Bei Mehrbedarf: Einkommensabhängige Zuzahlung des AN,
Festlegung durch KV

Pflegeversicherung

Allgemein: 3,05% (3,3 % für Kinderlose)

AN: 1,525 % ArbG: 1,525 %

Rentenversicherung

Allgemein: 18,6%

AN: 9,3% ArbG: 9,3 %

Arbeitslosenversicherung

Allgemein: 2,5 %

AN. 1,25 % ArbG: 1,25 %

Insolvenzgeldumlage

0,06 %, trägt ArbG allein

U1 Aufwendungen im Krankheitsfall, ArbG bis 30 AN verpflichtet

0,9 %, trägt ArbG allein, Erstattung 80 %

U2 Aufwendungen bei Schwangerschaft, alle ArbG verpflichtet

0,3 % trägt ArbG allein, Erstattung 100 %

IV. Krankenversicherung i.e.

Ziele: Verhütung, Früherkennung, Behandlung, § 1 SGB V

Erbringung von Sach- und Geldleistungen

Versicherungsfälle sind

Krankheit

Mutterschaft

Rehabilitation

Wahlrecht bei Krankenkassen

Dauer der Mitgliedschaft: 18 Monate

Arten der Mitgliedschaft:

Pflichtversicherung

Familienversicherung

Freiwilligenversicherung

Pflichtversichert: **§ 5 SGB V**

Versicherungsfrei: **§ 6 SGB V**

Freiwillig Versicherte: **§ 9 SGB V**

Familienversicherung: **§ 10 SGB V**

Geringfügig Beschäftigte

Grenze bei 450,-- €

Pauschalzahlung in Höhe von 31 % (15 % RV, 13 % KV, 0,99 % Umlagen, 2 % Steuern) an die Bundesknappschaft durch den

Arbeitgeber alleine

Kurzfristige Beschäftigung: Maximal 2 Monate oder 50 Arbeitstage ebenfalls 25 % pauschal

Gleitzone

Zwischen 450,01 € und 850,-- € monatlich:

Arbeitnehmeranteil zwischen 4,0 % und 21,00 %

Sozialvers.beitrag, § 20 Abs. 2 SGB IV,

Arbeitgeberanteil 21,00 %

Leistungen der Krankenkassen

Verhütung, Früherkennung, §§ 25 ff. SGB V sowie Leistungen bei Behandlung einer Krankheit, §§ 27 ff. SGB V

Krankengeld, § 44 SGB V

Höhe: 70 % des Bruttoentgelts

Zahlungsdauer: 78 Wochen wegen der selben Krankheit innerhalb von 3 Jahren

Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft, § 21 SGB V

Kein Anspruch gegen die Krankenversicherung bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, dann nämlich Unfallversicherung, § 11 Abs. 4 SGB V

V. Pflegeversicherung i.e.

Aufgaben: SGB XI und Pflegeversicherungsgesetz

Hilfe bei Pflegebedürftigkeit, § 14 SGB XI

Leistungen:

**Pflegesachleistungen, Pflegegeld, häusliche Pflege,
Pflegemittel u.ä.**

Pflegesachleistungen/Pflegegeld:

Pflegegrad 1 0,00 €/0,00 €

Pflegegrad 2 689,-- €/316,-- €

Pflegegrad 3 1.298,-- €/545,-- €

Pflegegrad 4 1.612,00 €/728,00 €

Pflegegrad 5 1.995,00 €/901,00 €

Versicherte Personen:

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung , § 20 SGB XI

Pflegegrade: § 15 SGB XI:

Pflegegrad 1: Geringe Beeinträchtigung

Pflegegrad 2: Erhebliche Beeinträchtigung

Pflegegrad 3: Schwere Beeinträchtigung

Pflegegrad 4: Schwerste Beeinträchtigung

Pflegegrad 5: Schwerste Beeinträchtigung mit besonderen Anforderungen an das Pflegepersonal

VI. Rentenversicherung i.e.

Rechtsgrundlage: SGB VI, Nr. 45 d.S.

Umlageverfahren (Generationsvertrag 1957)

Aufgaben: Leistungen zur Rehabilitation (Wiederherstellung der Erwerbstätigkeit)

Versicherte Personen:

Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte, §§ 1 und 2 SGB VI

Versicherungsfrei: § 5 SGB VI: anderweitig Versicherte, Beamte

Antrag auf Befreiung, § 6 SGB VI: Mitglieder in Versorgungswerken (Anwälte, Ärzte)

Versichert sind auch Ehegatten nach Versorgungsausgleich, **§ 8 SGB VI**

Freiwillige Versicherung, **§ 7 SGB VI**

Art der Leistung: Altersrente, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Todes, § 33 SGB VI

Voraussetzungen für sämtliche Rentenansprüche:

Mindestversicherungszeit (Wartezeit)

Voraussetzungen für Altersrente: 65 Jahre, mindestens 5 Jahre versichert und mindestens 60 Monate Beiträge gezahlt

Altersrente wegen Arbeitslosigkeit:

Mindestens 60 Jahre

15 Jahre Wartezeit

bei Rentenbeginn arbeitslos

nach Vollendung von 58 Lebensjahren

mindestens 52 Wochen arbeitslos

innerhalb der letzten 10 Jahre 8 Jahre

Pflichtbeiträge geleistet

Höhe der Rente:

Richtet sich nach den Entgeltpunkten,
einem Zugangsfaktor,
dem Rentenfaktor und dem
Rentenwert.

Zur Berechnung der Rente wird die Dauer der
Betriebszugehörigkeit, der prozentuale Anteil des einzelnen
Versicherten am Durchschnittsentgelt aller Versicherten, ein
Zugangsfaktor, ein Rentenartfaktor und der aktuelle
Rentenwert bestimmt.

VII. Arbeitslosenversicherung i.e.

Versicherungspflichtige Personen:

§§ 24 – 26 SGB III, Nr. 42 d.S.

Leistungen: Arbeitslosengeld,
Teilarbeitslosengeld, Insolvenzgeld

Definition Arbeitslosigkeit: § 138 SGB III

Keine Beschäftigung

Eigenbemühung

Verfügbarkeit

**Arbeitslosengeld: Bestehen eines Versicherungsverhältnisses
von 12 Monaten innerhalb von 2 Jahren**

Höhe des Arbeitslosengeldes

60 % (67% mit Kind), § 149 SGB III

Nebeneinkünfte werden angerechnet

Freibetrag 165,-- €

Sperrzeit: regelmäßig 12 Wochen bei Eigenverschulden des Arbeitnehmers an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Nichtaufnahme einer angebotenen Tätigkeit.

Dauer des Anspruchs, § 147 SGB III: Richtet sich nach der Dauer des Versicherungsverhältnisses

und dem Lebensalter, § 147 SGB III

Arbeitslosengeld II: wie Sozialhilfe

Saisonkurzarbeitergeld, § 175 SGB III

Höhe: wie Arbeitslosengeld

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld: § 169 ff. SGB III

Höhe: wie Arbeitslosengeld

Insolvenzgeld: Anspruch bei

Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder

Abweisung des Antrags mangels Masse

Vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland

Dauer und Höhe: 3 Monate , Nettoentgelt

VIII. Arbeitsförderung

Rechtliche Grundlage: § 3 SGB III

IX. Unfallversicherung

Rechtliche Grundlage: SGB VII, Nr. 46 d.S.

Aufgaben:

Verhütung von Unfällen, Erlass von Unfallverhütungsvorschriften

Versicherte Personen, § 2 SGB VII:

Beschäftigte und weitere Personen sowie Freiwillig Versicherte

Versicherungsfälle, § 7 SGB VII

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Arbeitsunfall am Arbeitsplatz, während der Arbeitszeit sowie
Wegeunfall

Definition: § 8 SGB VII

Wegeunfall: § 8 Abs. 2 SGB VII

Berufskrankheit: § 9 SGB VII

Leistungen der Unfallversicherung:
Geldleistungen

M. Produktverantwortung, Produkthaftung und Datenschutz

I. Produkthaftung

In Abgrenzung zur

1. gesetzlichen Gewährleistung nach Kaufvertrag, **§§ 433 ff. BGB**
(Sachmangel):

Reparatur/Neulieferung/Wandelung/Minderung

2. Verletzung der Verkehrssicherungspflicht
durch Inverkehrbringen eines unsicheren Produkts, **§§ 823 Abs.
1 und 2 BGB**, z.B.

Konstruktions- oder Fabrikationsfehler, fehlerhafte
Gebrauchsanweisung

Haftung nach **§ 823 BGB** setzt aber immer **Verschulden, also
Vorsatz oder Fahrlässigkeit voraus**

3. Verschuldensunabhängige Haftung, sogenannte Gefährdungshaftung nach dem

Produkthaftungsgesetz, Nr. 5 im BGB

Abspruchsgrundlage: § 1

a. Voraussetzungen:

Produkt, **§ 2**

Fehler, **§ 3**

Schaden

Kausalzusammenhang

b. Anspruchsgegner : Hersteller und dem Hersteller

Gleichgestellte, **§ 4**

c. Ausschluss der Haftung nach § 1 Abs. 2

Folge: Schadensersatz für Personenschäden und Sachschäden im privaten Bereich **und nicht für das beschädigte Produkt selbst.**

e. Haftungsobergrenze: 85 Mio €, **§ 10 ProdhaftG**

N. Datenschutz

1. Grundlagen

Bundesdatenschutzgesetz und Datenschutz-Grundverordnung EU 2016/679 des EU-Parlaments vom 27.04.2016, gilt seit Mai 2018

Beide Vorschriften gelten unmittelbar und parallel nebeneinander:

Beim Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) handelt es sich um Bundesrecht, das nur für die Bundesrepublik Deutschland gilt.

Bei der DSGVO handelt es sich um eine Verordnung im Rahmen des EU – Vertrages. Verordnungen gehören auf EU – Ebene zum sogenannten Primärrecht, das – anders als zum Beispiel Richtlinien – unmittelbare Geltung in den Beteiligten EU – Staaten erlangt, ohne dass eine nationale Umsetzung – zum Beispiel durch ein Bundesgesetz – erforderlich wäre.

Beide Vorschriften haben ein gemeinsames Ziel, nämlich den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 1 DSGVO sowie § 1 BDSG).

2. Was bedeutet Verarbeitung, Vorgang?

Art. 4 Ziff.2 DS-GVO sowie **§ 46 Ziff. 2 BDSG**: Verarbeitung ist jeder „**mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten** sowie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung von Daten.“

3. Was sind personenbezogene Daten?

Dies ist in beiden Vorschriften identisch geregelt, nämlich in

Art. 4 Ziffer 1 DSGVO sowie **§ 46 BDSG**:

„Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (betroffene Person) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung die einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer online – Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Personen sind, identifiziert werden kann.“

4. Wer wird geschützt? Geschützter Personenkreis

Im Grunde handelt es sich um alle Informationen, die sich auf eine **natürliche Person** beziehen, das ist die sogenannte betroffene Person. Nicht geschützt werden also juristische Personen (GmbH und AG) und Personenmehrheiten (OHG und KG sowie GbR), durchaus problematisch bei Ein-Mann – GmbH oder bei identifizierbaren Mitgliedern einer Personengesellschaft.

Daten **Verstorbener** sind grundsätzlich nicht geschützt, anders aber bei Daten, die auf lebende Verwandte durchschlagen können, zum Beispiel bei Angaben über Erbkrankheiten.

5. Was wird geschützt? Geschützte Daten (**Einzelheiten und Beispiele**)

Es fallen hierunter

– persönliche Informationen wie Identifikationsmerkmale (zum Beispiel Name, Anschrift, Geburtsdatum, IP – Adresse und Cookies, Ebenso Lichtbilder, Videoaufzeichnungen, eventuell auch Kennziffern wie Rentenversicherungsnummer oder E-Mail-Adresse, sofern andere unbefugten Zugriff haben können.)

– äußere Merkmale (Geschlecht, Augenfarbe, Größe und Gewicht)

- innere Zustände (zum Beispiel Meinungen, Motive, Wünsche, Überzeugungen und Werturteile)

- sachliche Informationen (Vermögens und Eigentumsverhältnisse, Kommunikations – und Vertragsbeziehungen und sonstige Beziehungen der betroffenen Person zu dritten und ihrer Umwelt)

- Aber auch Daten besonderer Kategorien (**Art. 9 Abs. 1 DS-GVO**), zum Beispiel solche, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, aber auch genetische Daten, biometrische Daten, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Definitionen zu den einzelnen Begriffen finden sich in **Art. 4 DS-GVO** – Begriffsbestimmungen.

6. In welchem Bereich wird geschützt?

a. Sachlicher Bereich (Art. 2 DSGVO)

*„Die Verordnung gilt für die ganz oder teilweise **automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten** sowie für die **nicht automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten**, die in einem **Datensystem** gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.“*

Ausnahme: § 26 Abs. 7 BDSG, keine Speicherung erforderlich

Ausnahmen:

- Verarbeitung durch natürliche Personen zur Ausübung ausschließlich persönlicher oder familiärer Tätigkeiten (Art. 2 Absatz 2 c DSGVO)
- Verarbeitung durch die zuständigen Behörden zum Zwecke der Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten oder der Strafvollstreckung, einschließlich des Schutzes vor und der Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit

Und nochmals sachlicher Bereich **§ 1 Abs. 1 BDSG**:

*„Dieses Gesetz gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch **öffentliche Stellen des Bundes und öffentliche Stellen der Länder**. Für **nicht-öffentliche Stellen** gilt dieses Gesetz für die ganz oder teilweise **automatisierte Verarbeitung** personenbezogener Daten sowie die **nicht automatisierte Verarbeitung** personenbezogener Daten, die in einem **Datensystem** gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.*

Außer im Arbeitsrecht, § 26 Abs. 7 BDSG, wonach eine Speicherung nicht erforderlich ist.

Ausnahme:

*„...es sei denn, die Verarbeitung durch natürliche Personen erfolgt zur **Ausübung ausschließlich persönlicher oder familiärer Tätigkeiten.**“*

Zulässigkeit: für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen (**§ 3 BDSG**)

b. Örtlicher Bereich (Räumlicher Anwendungsbereich der DS-GVO, Art. 3 DS-GVO

Abs. 1: sofern ein Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter eine Niederlassung in der Union unterhält und im Rahmen der Tätigkeiten dieser Niederlassung personenbezogene Daten verarbeitet (Prinzip der Niederlassung in der Union, Niederlassungsprinzip)

Abs. 2: Anwendungsbereich wird erweitert auf verantwortliche und Auftragsverarbeiter, die nicht in der Union niedergelassen sind, aber Waren oder Dienstleistungen anbieten (Marktortprinzip)

Der tatsächliche Ort der Datenverarbeitung ist also für die Eröffnung des räumlichen Anwendungsbereichs der DS-GVO erheblich.

Das **Bundesdatenschutzgesetz** kennt das Problem nicht. Es handelt sich um ein Bundesgesetz, das ausschließlich für die Bundesrepublik Deutschland gilt.

7. Wie wird geschützt?

Grundsatz: **Verbot mit Zulässigkeitsbeschränkungen**, dies bedeutet:

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist grundsätzlich verboten. Sie darf nur erfolgen, wenn

- a. die **betroffene Person einwilligt oder**
- b. ein **sonstiger gesetzlicher Zulässigkeitstatbestand** greift, **Art. 6 DS-GVO**, Rechtmäßigkeit der Verarbeitung.

Eine derartige Regelung, wonach die Verarbeitung personenbezogener Daten grundsätzlich verboten ist, gibt es im Bundesdatenschutzgesetz nicht. Im BDSG wird in verschiedenen Vorschriften (näheres dazu später) festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist.

Einwilligung, **Art. 6 Absatz 1, a DS-GVO** ist

jede freiwillig für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person signalisiert, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist (**Art. 4 Ziff. 11 DS-GVO**).

Bedingungen für die Einwilligung, **Art. 7 DS-GVO**:

Der verantwortliche muss die Einholung einer Einwilligung nachweisen. Die Einwilligung kann allerdings schriftlich, elektronisch oder auch mündlich gegeben werden. Die Abgabe einer wirksamen Einwilligung erfordert ein positives Tun. Bereits vor angekreuzte Kästchen reichen für eine wirksame Einwilligung nicht aus.

Die Einwilligung muss selbstständig erklärt werden und für sich selbst stehen, insbesondere darf sie nicht gleichzeitig mit der Erklärung zum Abschluss eines Vertrages oder als Voraussetzung dafür gekoppelt werden, wenn die Daten für die Bearbeitung des Vertrages überhaupt nicht erforderlich sind (sogenanntes Kopplungsverbot, **Art. 7 Abs. 4 DS-GVO**).

Problematisch sind also Verträge, bei denen mit persönlichen Daten bezahlt wird.

Besondere Bedingungen stehen für die Einwilligung eines Kindes, **Art. 8 DSGVO**, unter 16 Jahren nur mit Zustimmung der verantwortlichen Eltern oder durch diese selbst.

Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b - f DS-GVO rechtmäßige Verarbeitung **ohne Einwilligung** der betroffenen Person, nämlich:

- Für die Erfüllung eines Vertrages
 - Zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung
 - zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person
 - zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt
 - zur Wahrung der berechtigten Interesse des Verantwortlichen oder eines Dritten
- Demgegenüber gibt es im BDSG nur eine Generalklausel, **§ 3 BDSG**, wonach die Verarbeitung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen zulässig ist, wenn die zur Erfüllung der in der Zuständigkeit des Verantwortlichen liegenden Aufgabe oder in Ausübung öffentlicher Gewalt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde, erforderlich ist.

Beispiel für die Verarbeitung **besonderer Kategorien** bezogener Daten im Arbeitsrecht, **Art. 9 Absatz 2 b DS-GVO**:

Die Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten ist zulässig, wenn sie zur Wahrnehmung von Arbeit – und Sozialrecht gleichen Rechten und Pflichten des Verantwortlichen oder der betroffenen Person erforderlich ist.

Eine ähnliche Vorschrift findet sich **für das Arbeitsverhältnis** in **§ 26 BDSG**.

Weitere Zulässigkeitstatbestände in **Art. 9 Abs. 2 DS-GVO** sind

- Erhebliches öffentliches Interesse bei Krisenbewältigung, humanitären Maßnahmen und Ähnliches. Erforderlich ist, dass die Datenverarbeitung die Interessen der betroffenen Person überwiegen. Es ist in der Regel der Fall, wenn das Wohl der Allgemeinheit betroffen ist.

- Versorgung im Gesundheitsbereich zum Schutz lebenswichtiger Interessen, zum Beispiel zur Abwehr von Gefahren für Leib und Leben bei einem Unfall. Die Vorschrift gilt aber nur, sofern die betroffene Person nicht in der Lage ist, ihre Einwilligung zu erteilen, zum Beispiel bei Bewusstlosigkeit.

- Verfolgung rechtlicher Ansprüche, zum Beispiel für die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen der Gerichte im Rahmen ihrer Justiziar Tätigkeit, aber auch bei außergerichtliche Tätigkeit

Also: Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

1. Regelungen zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

Vor der Einführung der DS-GVO: §§ 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG, alte Fassung)

Nach der Einführung: über Art 88 DS-GVO (Öffnungsklausel): § 26 BDSG (neue Fassung): Die DS-GVO ist in allen europäischen Ländern als sogenanntes Primärrecht sofort und direkt anwendbar, eine Umsetzung und Konkretisierung in nationales Recht ist nicht erforderlich.

Bedeutung der Öffnungsklausel: besondere nationale Vorschrift ist möglich, wie in Deutschland § 26 BDSG

Aber: es können auch **Kollektivvereinbarungen** getroffen werden, wie zum Beispiel **Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge**.

Geltungsbereich des 26 BDSG: gemäß § 1 BDSG für die **Verarbeitung personenbezogener Daten** durch öffentliche oder nicht-öffentliche Stellen im Zusammenhang mit einer Beschäftigung.

Verarbeitung personenbezogener Daten: Art. 4 Nr. 1 und Nr. 2 DS-GVO

§ 26 Abs. 8 BDSG, Definition des Beschäftigten: z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu ihrer Berufs Ausbildung Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

Auch **§ 26 BDSG** gilt grundsätzlich **nur für personenbezogene Daten** (wie DS-GVO auch), also: Übernahme der Regelungen des **Art. 4 DS-GVO** wie

– **Art. 4 Nr. 1 DS GVO: personenbezogene Daten** – alle Informationen, die sich auf eine identifizierbare oder identifizierte natürliche Person beziehen. Gemeint ist also jede Information, die eine Person zugerechnet werden kann (siehe oben), im Arbeitsrecht insbesondere:

- Name
- Geburtsdatum
- Religion
- Staatsangehörigkeit
- Personalnummer
- Gehalt
- Bankverbindung
- Beruflicher Werdegang
- Eventuelle Abmahnungen

Im Bewerbungsverfahren/Bewerbungsgespräch sollen nur **Fragen gestellt** werden, die für die Besetzung der Stelle relevant sind, also Fragen nach

- Qualifikation
- beruflicher Werdegang
- bisherige Arbeitszeugnisse

- Gesundheitszustand und Vorstrafen
- nur, wenn für das konkrete Arbeitsverhältnis relevant

– **Art. 4 Nr. 2 DS GVO: Verarbeitung** – jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung

Gemäß **Art. 2 Abs. 1 DS-GVO**: **Grundsätzlich Beschränkung auf die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten und die nicht automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.**

Aber: **§ 26 BDSG** geht über diese Regelung hinaus, da in **§ 26 Abs. 7 BDSG** geregelt ist, dass die **Abs. 1-6 auch anzuwenden sind, wenn personenbezogene Daten einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.**

Bedeutung: **§ 26 BDSG** gilt schon dann, wenn ein Beschäftigter nur angehört, befragt oder beobachtet wird, **ohne dass** die Ergebnisse in einem Dateisystem, zum Beispiel in einer Personalakte, gespeichert werden.

Problem: Gelten die Datenschutzvorschriften auch für **Kleinunternehmen**?

Jeder, der Mitarbeiter beschäftigt, unterliegt den Datenschutzvorschriften

Aber: **Art. 30 Abs. 5 DS-GVO** lautet wie folgt:

Die in den Abs. 1 und 2 genannten Pflichten (betrifft das Führen eines Verzeichnisses von Datenverarbeitungstätigkeiten) gelten nicht für Unternehmen oder Einrichtungen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, es sei denn, die von ihnen vorgenommene Verarbeitung birgt ein Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen, die Verarbeitung erfolgt nicht nur gelegentlich oder es erfolgt eine Verarbeitung besonderer Datenkategorien gemäß **Art. 9 Abs. 1** bzw. die Verarbeitung von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilung und Straftaten im Sinne des Artikels 10.

Also: Der Fall kommt praktisch nicht vor.

2. Erlaubte Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis

§ 26 BDSG und Art. 6 DS-GVO: unterschiedliche Erlaubnistatbestände

– § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG, Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

– § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG: zur Aufdeckung von Straftaten

– Artikel 6 Absatz 1a DS-GVO, § 26 Abs. 2 BDSG: bei einer Einwilligung

- Wenn bei der **Verarbeitung besonderer Kategorien** personenbezogener Daten weitere besondere Voraussetzungen erfüllt sind, § 26 Abs. 3 BDSG, Art. 9 DS-GVO

- Wenn sonstige Erlaubnistatbestände erfüllt sind, Art. 6 Abs. 1 Buchstaben c - f DS-GVO

Im einzelnen:

§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG, Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

Ist gegeben, wenn die Datenverarbeitung für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (...), für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung (...) der Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Erforderlich: die widerstreitenden Interessen von Arbeitgebern Arbeitnehmer müssen abgewogen werden.

Auch Bewerbungsprozess gehört zum Beschäftigungsverhältnis.

Problem: bei der Suche nach geeigneten Bewerbern für eine ausgeschriebene Stelle **in sozialen Netzwerken** stellt sich die Frage nach der Erforderlichkeit

Pro: Die Einsehbarkeit der Daten ist für eine breite Öffentlichkeit gegeben, wenn diese vom Bewerber nicht auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt wird

Ebenso pro: die Veröffentlichung erfolgt ja gerade zur Eigendarstellung

Problem: Behandlung von Daten abgelehnter Bewerber

Angemessene Zeit der Aufbewahrung, um möglicherweise spätere Kontakte nochmals zu ermöglichen oder aber auch die Daten in einem denkbaren Rechtsstreit nach dem AGG zu verwenden, wenn die Entscheidung zu rechtfertigen ist.

Frist grundsätzlich: sechs Monate

Datenverarbeitung für die Durchführung oder zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Erforderlichkeit gegeben, wenn zum Beispiel Daten für die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen verarbeitet werden müssen: das Grundrecht der informationellen Selbstbestimmung des Arbeitnehmers hat hier eindeutig hinter dem Interesse des Arbeitgebers, die Beiträge für den Arbeitnehmer abführen zu müssen, zurückzutreten.

Problem: Veröffentlichung einer Liste mit den Geburtstagen der Beschäftigten betriebsintern, wenn einer der Beschäftigten in die Veröffentlichung nicht eingewilligt hat. Hier würde das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Mitarbeiters das Informationsinteresse des Arbeitgebers überwiegen.

Weiteres Problem: Veröffentlichung von Fotografien von Mitarbeitern auf einer Betriebsfeier auf der Homepage des Unternehmens: Datenverarbeitung erfolgt nicht zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, also nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers.

Anders vielleicht bei einer Veröffentlichung für interne Zwecke, zum Beispiel Veröffentlichung einer Fotografie eines neuen (leitenden) Mitarbeiters und dessen Vorstellung

Weitere Fragen hierzu:

- Weitergabe von Daten an Steuerberater oder ein Lohnbüro, wenn ein sogenannter Auftragsbearbeitungsvertrag (AVV) geschlossen wird.
- Erfassung von Daten zur Arbeitszeit ist zulässig, sofern sie zur Ermittlung des Lohns erforderlich ist und zur Überprüfung der Frage, ob der Arbeitnehmer seinen vertraglichen Verpflichtungen nachkommt.
- Sofern ein Mitarbeiter dem Mindestlohngesetz unterfällt, ist die Zeiterfassung sogar obligatorisch.
- Die Art der Arbeitszeiterfassung bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Problematisch sind Arbeitszeiterfassung über Programme, die den gesamten Tagesablauf, also auf den privaten Bereich, speichern, z.B. über das Handy des Arbeitnehmers.
- Gesundheitsdaten, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen dürfen erfasst und gespeichert werden, um den Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu genügen.

- Problem: Einwilligung wird schon im Arbeitsvertrag eingeholt

Wohl nicht zulässig, da es möglicherweise an der Freiwilligkeit fehlt (siehe oben **Artikel 7 Abs. 4 DS-GVO – Kopplungsverbot**)

- Datenverarbeitung zur Ausübung oder Erfüllung der Rechte und Pflichten der Interessenvertretung des Berechtigten, als zum Betriebsrat:

Soll die Weitergabe von Arbeitnehmerdaten an den Betriebsrat gewährleisten, damit dieser seinen Aufgaben nachkommen kann, z.B. Mitbestimmung bei Einstellung oder Versetzung gemäß **§ 99 Betriebsverfassungsgesetz** oder bei der Anhörung vor der Kündigung gemäß **§ 102 Betriebsverfassungsgesetz**

Datenverarbeitung aufgrund von Kollektivvereinbarungen (siehe oben Art. 88 DS-GVO):

Dementsprechend sieht **§ 26 Abs. 4 BDSG** vor, dass eine Datenvereinbarung aufgrund einer speziellen Regelung in einer Kollektivvereinbarungen (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) zulässig ist.

Problem hierbei: Die Inhalte solcher Vereinbarungen können **auch zum Nachteil des Beschäftigten** von den Normen der DS-GVO und des BDSG abweichen.

Aber: Gemäß **Art. 88 Abs. 2 DS-GVO** ist dabei immer auf die menschliche Würde, die berechtigten Interessen und die Grundrechte der betroffenen Person zu achten.

Datenverarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten, § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG

Gemeint sind Straftaten des Beschäftigten. **Strenge Anforderungen:**

– Begründeter (!) Verdacht einer begangenen Straftat bzw. Ordnungswidrigkeit

– Datenverarbeitung muss auch erforderlich sein

– § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG dient lediglich der Aufklärung und nicht der Verhinderung zukünftiger Straftaten.

Also: **Videoüberwachung** (offene und verdeckte) am Arbeitsplatz kann zulässig sein.

Videüberwachung im einzelnen:

- Unterscheidung zwischen **offener und verdeckter** Videoüberwachung:

Offene Überwachung: ist erkennbar

- Bei der Frage der Zulässigkeit ist eine Interessenabwägung vorzunehmen:
 - Anlass der Überwachung
 - Art, Dauer und Intensität
 - Einbeziehung unbeteiligter Dritter
 - die Anzahl der überwachten Personen
 - Verhältnismäßigkeit

Geschützt ist das Persönlichkeitsrecht und – zum Beispiel bei unbeteiligten Dritten – auch das Recht am eigenen Bild.

Zugunsten des Arbeitgebers ist **sein Hausrecht** zu berücksichtigen.

Verdeckte oder heimliche Überwachung

Ist sie nicht erkennbar, sie ist nur zulässig in Notfällen und ähnlichen Situationen, nach Bundesarbeitsgericht bei

- Vorliegen einer besonderen Gefährdungslage im überwachten Betrieb
- Verhältnismäßigkeit (vor allem zeitliche Beschränkung)
- begründeter Anfangsverdacht
- angemessene technische Vorkehrungen

Weniger strenge Anforderungen bei öffentlich zugänglichen Räumlichkeiten wie

- Bahnsteiganlage
- Ausstellungsräume in Museen
- Verkaufsräume
- Schalterhalle

Weil viele Personen der Überwachung in der Regel ausweichen können, was für den Arbeitnehmer allerdings nicht gilt.

Zu beachten ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 6 Betriebsverfassungsgesetz

Datenverarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten, § 26 Abs. 3 BDSG

Begrifflichkeit wie in **Art. 9 Abs. 1 DS-GVO**:

- personenbezogene Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen
- ebenso genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person

Die Verarbeitung dieser Daten ist grundsätzlich untersagt, **Art. 9 Abs. 1 DSGVO**.

Aber Öffnungsklausel, Art. 9 Absatz 2 b DS-GVO (...soweit dies nach dem Recht der Mitgliedstaaten ... zulässig ist...)

hier: § 26 Abs. 3 BDSG

... **für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn** sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Als auch hier muss eine **Erforderlichkeit** vorliegen.

Beispiel: Erfassung von biometrischen Daten eines Mitarbeiters für die Teilnahme an einem Authentifizierungsverfahren beim Zugang zum Firmengelände aus Sicherheitsgründen.

§ 26 Abs. 2 BDSG: Verarbeitung personenbezogener Daten auf der Grundlage einer Einwilligung

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sind aufgrund der bestehenden Abhängigkeit besondere Anforderungen an die Einwilligung zu stellen. Auch hier muss **gemäß § 26 Abs. 2 BDSG** Freiwilligkeit vorliegen. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und Beschäftigte Personen gleichgelagerte Interessen haben. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, wenn nicht aufgrund besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist, was zum Beispiel der Fall sein kann, wenn in Unternehmen ausschließlich auf elektronischem Wege kommuniziert wird. Auf jeden Fall ist die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten ausdrücklich zu erklären, also nicht schlüssig, **§ 26 Abs. 3 Satz 2 BDSG**.

Die Einwilligung ist jederzeit widerruflich, über das Widerrufsrecht ist durch den Arbeitgeber zu belehren, **Art. 7 Abs. 3 DS-GVO**

Informationspflichten des Arbeitgebers gemäß **Art. 12, 13 DS-GVO**
über Art und Umfang der Datenverarbeitung:

denkbar über einzelvertragliche Vereinbarung, Betriebsvereinbarung,
aber auch durch Aushänge am schwarzen Brett.

Zudem: Aufklärungspflicht über die Betroffenen-Rechte nach **Art. 15 ff. DS-GVO**.

8. Rechte der betroffenen Person

Geregelt in den Artikeln **13 ff. DS-GVO**, im einzelnen

– **Art. 12 DS-GVO**, transparente Information, Kommunikation und Modalitäten für die Ausübung der Rechte der betroffenen Person durch

- verständliche und zugängliche Information
- schriftliche oder elektronische Form
- allgemeines Behinderungsverbot (also Erleichterung der Ausübung der Rechte)
- zeitnahe Information (innerhalb von einem Monat) und
- Unentgeltlichkeit

Rechte im einzelnen

Art. 13 DS-GVO: Informationsrecht bei Datenerhebung bei der betroffenen Person (Direkterhebung): der Verantwortliche hat die Pflicht, der betroffenen Person die im Katalog aufgeführten Informationen mitzuteilen (Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen, die Zwecke der Erhebung, die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, die berechtigten Interessen des Verantwortlichen u. ä.), Ebenso die Speicherzeit und der Zeitpunkt der Erhebung der Daten.

Art. 14 DS-GVO Datenerhebung nicht bei der betroffenen Person (Dritterhebung)

Ähnlich wie **Art. 13 DSGVO**, jedoch bestehen umfangreichere Ausnahmetatbestände, besteht die Pflicht zum Beispiel nicht, wenn die Erteilung der Informationen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde (zum Beispiel bei der Verarbeitung von Daten für statistische Zwecke).

Art. 15 DS-GVO, Auskunftsrecht

Erste Stufe Anspruch auf Auskunft darüber, ob überhaupt Daten verarbeitet werden.

Zweite Stufe für den Fall der Bejahung sind Details der Verarbeitung mitzuteilen (wie bisher: Angaben zu Verarbeitungszwecken, Kategorien personenbezogener Daten, Empfängern oder Kategorien von Empfängern, Speicherdauer, Rechte der betroffenen Person die Berichtigung, Löschung, Einschränkung Widerspruch, Beschwerde, Herkunft der Daten)

Auf Antrag der betroffenen Person: Übermittlung der Informationen als Kopie

Art. 16 DS-GVO, Berichtigungsrecht

Recht auf Berichtigung, sofern die vom Verantwortlichen verarbeiteten Daten unrichtig sind. Im Falle einer Berichtigung ist der verantwortliche verpflichtet, allen Empfängern, denen diese personenbezogenen Daten offengelegt wurden, die Berichtigung der Verarbeitung mitzuteilen (sogenannte Nachberichtspflicht), Art. **19 DS-GVO**)

Enthält auch das Recht auf Vervollständigung

Art. 17 DS-GVO, Recht auf Löschung, wenn

- Der Zweck der Verarbeitung erfüllt ist (zum Beispiel Arbeitnehmer ist aus dem Unternehmen ausgeschieden)
- Die Einwilligung widerrufen wird
- Die betroffene Person Widerspruch eingelegt hat.

Im Falle der Löschung sind die Daten unkenntlich zu machen. Auch hier besteht die sogenannte Nachberichtspflicht gemäß **Art. 19 DS-GVO**.

Art. 18 DS-GVO, Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Sperrung),
wenn

- Zweifel an der Richtigkeit der personenbezogenen Daten bestehen
- Die Verarbeitung rechtswidrig ist (zum Beispiel bei fehlendem Einverständnis oder einer Rechtsgrundlage für die Verarbeitung)
- Die betroffene Person Widerspruch eingelegt hat
- Wenn der Betroffene ein berechtigtes Interesse an dem Erhalt der Daten hat und diese deshalb nicht gelöscht werden sollen, zum Beispiel um sich später auf einen anderen Verantwortlichen zu übertragen (**Art. 20 DS-GVO**).

Art. 20 DS-GVO, Recht auf Datenübertragbarkeit

Beinhaltet einen möglichst unkomplizierten Wechsel von einem Verantwortlichen zu einem anderen Verantwortlichen

Art. 21 DS-GVO, Widerspruchsrecht

Abs. 1: Jede betroffene Person hat das Recht, ..., Jederzeit gegen die Verarbeitung sie betreffenden personenbezogenen Daten, die aufgrund von Art. 6 Absatz 1E oder F erfolgt, Widerspruch einzulegen (Buchstabe: Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt; F zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten); dies gilt auch für ein auf diese Bestimmungen gestütztes Profiling.

Abs. 2: Widerspruchsrecht auch bei Verarbeitung von personenbezogenen Daten für die Verwendung bei direkt Werbung, dies gilt ebenfalls für die Anfertigung von Profilen (Profiling).

Abs. 3: widerspricht die betroffene Person der Verarbeitung für Zwecke der Direktwerbung, so werden die personenbezogenen Daten nicht mehr für diese Zwecke verarbeitet.

9. Der Datenschutzbeauftragte, **Art. 37 DS-GVO**

Die Ernennung ist erforderlich, wenn die Verarbeitung von personenbezogenen Daten bei einer **Behörde oder öffentlichen Stelle** durchgeführt wird mit Ausnahme von Gerichten im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit, **Art. 37 Abs. 1 DS-GVO**.

Im **nicht-öffentlichen Bereich (Art. 37 Abs. 1b DS-GVO)** besteht eine Benennungspflicht nur dann, wenn die **Kerntätigkeit** des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen oder in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten (**Art. 9 DS-GVO**) oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten (**Art. 10 DS-GVO**) besteht.

Beispiel für Kerntätigkeit: Patientenbehandlung in einem Krankenhaus, nicht aber Patientenbehandlung durch den Betriebsrat bei einem Autohersteller, da die Behandlung von Patienten bei einem Autohersteller nicht zur Kerntätigkeit gehört.

Art. 37 Abs. 5 DSGVO:

Der Datenschutzbeauftragter wird auf der Grundlage seiner beruflichen Qualifikation und insbesondere des Fachwissens benannt, das auf dem Gebiet des Datenschutzrechts und der Datenschutzpraxis besitzt.

Art. 39 DS-GVO:

Aufgaben des Datenschutzbeauftragten -

Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen und seiner Mitarbeiter über ihre Pflichten und Vorschriften Absatz Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung und anderer Vorschriften Absatz Beratung und gegebenenfalls Überwachung der Durchführung

Rechtsfolgen bei Verstößen, **Art. 77 ff. DS-GVO**

Bußgeldvorschrift, **Art. 83 DS-GVO** Absatz hierüber entscheidet die Aufsichtsbehörde bis maximal 20 Millionen € (**Art. 83 Abs. 5 DS-GVO**)

Strafrechtliche Vorschriften bestehen keine in der DS-GVO.

Neben der Verhängung eines Berufsbildes kann auch Schadenersatz verlangt werden, **Art. 82 DS-GVO.**

Aufsichtsbehörden, **Art. 51 ff. DS-GVO**

Zusammenarbeit und Kohärenz, **Art. 60 ff DS-GVO**

10. Die parallele Geltung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG)

Neben der europäischen DS-GVO gelten in Deutschland auch die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Dort ist zum bestehenden Konkurrenzverhältnis in **§ 1 Abs. 5** folgendes geregelt:

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung, soweit das Recht der Europäischen Union, im besonderen die Verordnung (EU) 2016/679 (DS-GVO) in der jeweils geltenden Fassung unmittelbar gilt.

Dies bedeutet, dass das Bundesdatenschutzgesetz lediglich ergänzend herangezogen werden kann, sofern in der DS-GVO entweder keine oder keine andere Regelung besteht, die dem Bundesdatenschutzgesetz widerspricht.

Die §§ 45 ff. BDSG entsprechen im wesentlichen den Art. 4 ff. DS-GVO im Einzelnen:

§ 45 BDSG Anwendungsbereich beschränkt sich auf die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, entsprechende Regeln sind Art. 2 und Art. 3 DS-GVO

§ 46 BDSG Begriffsbestimmungen entspricht Art. 4 DS-GVO

§ 47 BDSG Grundsätze der Verarbeitung entspricht Art. 5 DS-GVO

§§ 48 - 54 BDSG Verarbeitung personenbezogener Daten entsprechen Art. 5 - Art. 11 DS-GVO

§§ 55 – 61 Rechte der betroffenen Person entsprechen den Artikeln 12 - 21 DS-GVO