Studientext Nr. 33
Stand 2026

Arbeits- und Dienstrecht

Lydia Brüßeler

Deutsche Rentenversicherung
Bund

Einleitung

Allen Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Aus- und Fortbildung der Rentenversicherungsträger stehen begleitend zum theoretischen Unterricht sowie zur Vertiefung und Vorbereitung auf Prüfungen zurzeit insgesamt 39 Studientexte zur Verfügung, die das prüfungsrelevante Recht der gesetzlichen Rentenversicherung abdecken und von Fachkräften der gesetzlichen Rentenversicherung erstellt wurden.

Die Studientexte eignen sich nicht nur zum Nachlesen oder zur Nacharbeit, sondern auch zum Einsatz während des Unterrichts, auch als Grundlage für Arbeitsblätter.

Selbstverständlich können auch andere Adressatenkreise (wie zum Beispiel Studierende des Studienganges Sozialversicherung (LL.B.), Inspektorenanwärter*innen, Fortzubildende sowie Sachbearbeiter*innen oder auch Rentenberater*innen) die Studientexte nutzen.

Durch ihren logischen Aufbau sowie den Einsatz vieler Beispiele und Übungen sind die Studientexte ein wertvolles Informations- und Nachschlagewerk.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text weitestgehend auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Sollten Sie aus den Studientexten zitieren, bitten wir um folgende Quellenangabe:

Studientext der Deutschen Rentenversicherung Nummer x, Titel, Autor, Ausgabe 20xx, Seite x

Eine Übersicht der verfügbaren Studientexte finden Sie am Ende dieses Studientextes.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausbildungsrecht 6

1.1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) 6

1.2 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) 6

1.3 Tarifvertrag für Auszubildende der Deutschen Rentenversicherung 7

1.4 Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten (AO-SozV) 7

1.5 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (JArbSchG) 7

2. Begründung und Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses 9

2.1 Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses 9

2.2 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses 10

2.2.1 Tatbestände 10

2.2.2 Weiterarbeit und Übernahme in Beschäftigungsverhältnis sowie Mitteilungspflicht 11

3. Rechte und Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis 13

3.1 Allgemeine Pflichten des Ausbildenden (§§ 14 bis 16 BBiG) 13

3.2 Besondere Pflichten des Ausbildenden 14

3.3 Pflichten des Auszubildenden (§ 13 BBiG) 15

3.4 Rechte des Auszubildenden 16

3.5 Ausschlussfrist 17

4. Arbeits- und Dienstrecht 19

4.1 Einführung in das Arbeitsrecht 19

4.2 Individualarbeitsrecht 20

4.3 Kollektivarbeitsrecht 20

4.4 Arbeitsschutzrecht 21

4.5 Arbeitsgerichtsbarkeit 21

5. Tarifvertragsrecht 23

5.1 Begriff und Bedeutung des Tarifvertrages 23

5.1.1 Tariffähigkeit 23

5.1.2 Inhalt (§ 1 Absatz 1 TVG) 24

5.1.3 Wirkung tariflicher Normen (§ 4 TVG) 24

5.1.4 Tarifverträge für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes 25

5.2 Arbeitskampfrecht 26

6. Arbeitsvertrag 29

6.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses 29

6.2 Arbeitgeberpflichten 30

6.3 Arbeitnehmerpflichten 31

7. Öffentlicher Dienst 33

7.1 Begriff 33
7.2 Beschäftigungsgruppen 33
7.3 Verfassungsrechtliche Stellung und institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums 34
7.4 Abgrenzung des Beamtenrechts gegenüber dem Arbeits- und Dienstrecht 35
7.5 Besonderheiten des Beamtenrechts 35
7.5.1 Arten der Beamtenverhältnisse 36
7.5.2 Disziplinarrecht 37

8. Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst nach dem Tarifvertrag 38

8.1 Pflichten 38
8.2 Rechte 39
8.2.1 Entgeltanspruch 39
8.2.2 Fürsorgeleistungen 41
8.2.3 Urlaub 42

9. Beendigung des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst 45

9.1 Überblick über die Beendigungsmöglichkeiten 45
9.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung 47
9.2.1 Ordentliche Kündigung 47
9.2.2 Außerordentliche Kündigung 47
9.2.3 Kündigungsschutz 48
9.3 Zeugnisse 49

10. Arbeitsgerichtsbarkeit 50

10.1 Sachliche und örtliche Zuständigkeit 50
10.2 Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen 51
10.3 Urteils- und Beschlussverfahren 52
10.3.1 Einleitung des Verfahrens 52
10.3.2 Verfahrensgrundsätze 53

11. Sozialer, technischer und medizinischer Arbeitsschutz 55

11.1 Sozialer Arbeitsschutz 55
11.1.1 Arbeitszeitschutz 55
11.1.2 Jugendarbeitsschutz 55
11.1.3 Mutterschutz 56
11.1.4 Schutz von Menschen mit Behinderung 57
11.1.5 Lohnfortzahlung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Entgeltfortzahlungsgesetz 58
11.2 Technischer und medizinischer Arbeitsschutz 58
11.2.1 Grundlage 58
11.2.2 Durchführung und Überwachung 58

12. Zusatzversorgung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst 61

12.1 Pflichtversicherung 61
12.1.1 Überleitung der Versicherung 62

12.1.2 Umlage 62
12.1.3 Ende der Pflichtversicherung 63
12.1.4 Beitragsfreie Versicherung 63
12.1.5 Aufklärung der Versicherten 63
12.2 Leistungsarten 63
12.3 Voraussetzungen der Leistungsgewährung 63
12.4 Berechnung der Betriebsrente 64
12.5 Antragsverfahren und Rechtsweg 65
13. Personalvertretungsrecht 67
13.1 Betriebsverfassung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 67
13.2 Beziehung der Personalvertretung zur Dienststelle 67
13.3 Begriffe 68
13.4 Personalrat 69
13.5 Personalversammlung 69
13.6 Zuständigkeit der Personalvertretungen 69
13.6.1 Aufgaben des Personalrats 70
13.6.2 Mitbestimmung 71
13.6.3 Mitwirkung 72
13.6.4 Anhörung und sonstige Beteiligung 72
13.7 Jugend- und Auszubildendenvertretungen 72
13.8 Dienstvereinbarungen 73
13.9 Folgen einer unterlassenen Beteiligung 73
Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung 75
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen 80
Verfügbare Titel der Studientext-Reihe 81
Impressum 83

1. Ausbildungsrecht

LERNZIEL

- Sie können die Grundlagen Ihrer Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis unterscheiden.

1.1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz vom 23.3.2005 ist das umfassendste und bedeutendste Gesetz für die Berufsausbildung. Sein Anwendungsbereich erstreckt sich auf die gesamte Berufsbildung (Ausbildung, Fortbildung, Umschulung, § 1 Absatz 1 BBiG), soweit diese nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen. Es gilt nicht für die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (zum Beispiel als Beamtenanwärter, § 3 BBiG).

Das BBiG enthält Rahmenregelungen, die weder durch einen Tarifvertrag noch durch Vereinbarungen eingeschränkt werden dürfen (§§ 12, 25 BBiG). Zum einen sind dies grundlegende Vorschriften über die Begründung, den Inhalt sowie über den Beginn und die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses (§§ 10 bis 26 BBiG); zum anderen ist es die Grundlage für die bundeseinheitliche Ordnung der Berufsbildung. Hierbei ist besonders hinzuweisen auf die Bestimmungen über die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal (§§ 27 bis 33 BBiG), über das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (§§ 34 bis 36 BBiG), über das Prüfungswesen (§§ 37 bis 50a BBiG) sowie Digitalisierung/Validierung (§§ 50b – 50e BBiG) und die Überwachung der Berufsbildung (§ 76 BBiG).

Außerdem schreibt das BBiG seit 1. Januar 2020 einen Vergütungsanspruch und eine Mindestvergütung (§ 17 BBiG) vor, sodass Auszubildende seitdem nicht mehr unbezahlt beschäftigt werden dürfen.

1.2 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

Der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes vom 13.9.2005 in der jeweiligen Fassung gilt für Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden (§ 1 Absatz 1 TVAöD AT). Er gliedert sich in einen Allgemeinen (AT) und in einen Besonderen Teil (BT).

Der TVAöD erfasst ausschließlich Berufsausbildungsverhältnisse nach dem BBiG. Auf den Berufsausbildungsvertrag selbst sind die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze (zum Beispiel Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) anzuwenden, soweit sich aus dem Wesen und dem Zweck des Berufsausbildungsvertrages und aus dem BBiG nichts anderes ergibt.

Der Tarifvertrag gilt nicht für Schüler, Praktikanten und Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden (zum Beispiel Verwaltungspraktikanten, § 1 Absatz 2 TVAöD AT).

Er regelt den vertraglichen Teil des Ausbildungsverhältnisses näher (§§ 10 bis 26 BBiG) und darf keine Abweichungen vom BBiG, die sich zuungunsten des Auszubildenden auswirken, enthalten (§ 25 BBiG).

1.3 Tarifvertrag für Auszubildende der Deutschen Rentenversicherung

Für Personen, die bei der Deutschen Rentenversicherung in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden gilt ein eigener Tarifvertrag, für Auszubildende der DRV Bund der TV Ausb-DRV-Bund vom 23.08.2006, für Auszubildende der Regionalträger der TVA-TgDRV vom 23.08.2006. Die enthaltenen Regelungen sind weitgehend mit den Regelungen des TVAöD identisch.

Auch dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikanten beziehungsweise Volontäre. Hier bestehen eigene tarifvertragliche Regelungen.

Soweit nicht etwas anderes im TV Ausb-DRV-Bund/TVA-TgDRV geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

1.4 Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten (AO-SozV)

Als weitere wichtige Rechtsgrundlage ist die für Ausbildungsverhältnisse im Bereich der Sozialversicherung geltende AO-SozV vom 18.12.1996 anzusehen. Während sowohl das Berufsbildungsgesetz als auch die Tarifverträge für Auszubildende allgemeine Grundsätze für die Berufsausbildung enthalten (zum Beispiel Abschluss eines Vertrages, Anspruch auf Vergütung, Anspruch auf Führung des Berichtsheftes während der Arbeitszeit), werden in der AO-SozV konkret die Fertigkeiten und Kenntnisse beschrieben, die Gegenstand der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten sind (zum Beispiel Feststellung von Versicherungsverhältnissen, Bewilligung von Leistungen).

Außerdem enthält sie die staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes, eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung sowie Vorschriften über die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer und die Prüfungsanforderungen. Die AO-SozV wird dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung kostenlos ausgehändigt.

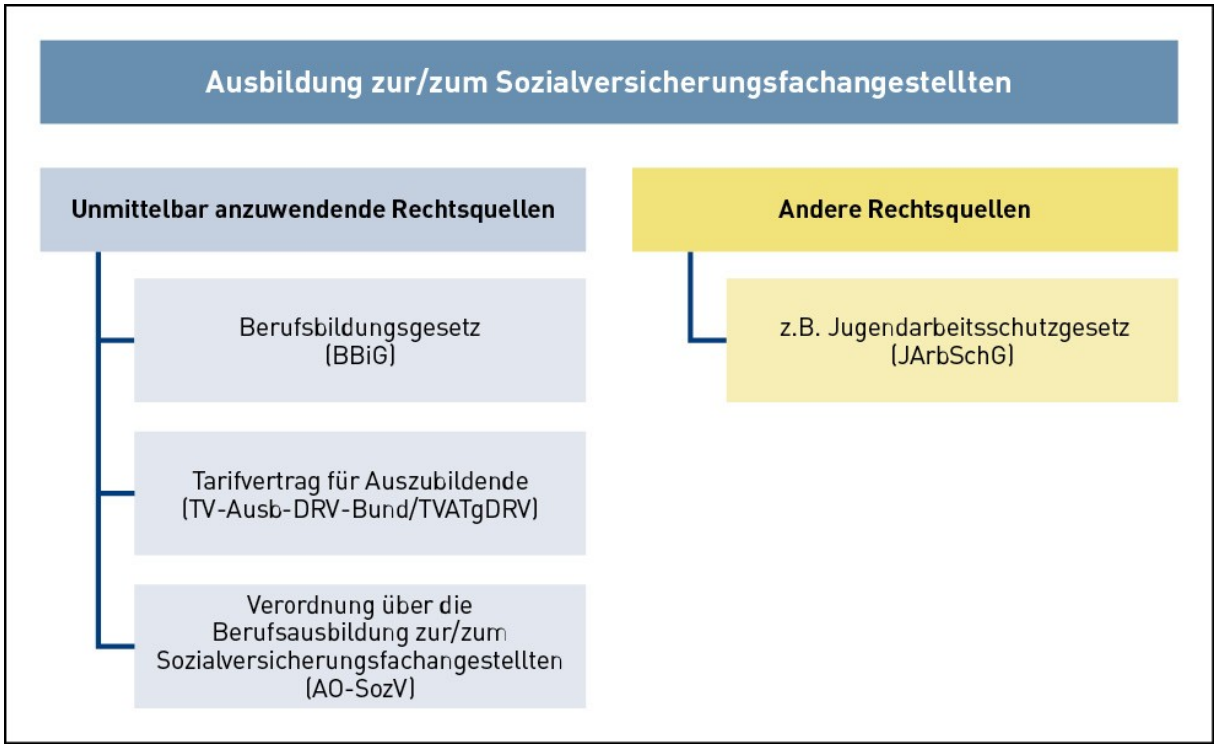
1.5 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (JArbSchG)

Die Rechte und Pflichten der Auszubildenden werden nicht allein einzelvertraglich festgelegt, sondern ergeben sich fast ausschließlich aus Gesetzen (BBiG, JArbSchG), Rechtsverordnungen (AO-SozV) und Tarifverträgen (TV). Das Jugendarbeitsschutzgesetz spielt bei der Berufsausbildung eine wichtige Rolle, da die Mehrzahl der Auszubildenden von ihm erfasst wird.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** ist ein deutsches Gesetz zum Schutz von arbeitenden Kindern und Jugendlichen. Es zählt zu den Gesetzen des sozialen Arbeitsschutzes.

Jugendliche im Sinne des Gesetzes sind alle Personen, die 15, aber noch nicht 18 Jahre alt sind (§ 2 Absatz 2 JArbSchG, vergleiche Kapitel 11.1.2).

Abbildung 1: Tragende Säulen der Ausbildung



AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

1. Nennen Sie die drei wichtigsten Rechtsgrundlagen Ihrer Berufsausbildung!

2. Wo finden Sie Regelungen über die sachliche und zeitliche Gliederung Ihrer Berufsausbildung?

2. Begründung und Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

LERNZIELE

- Sie können den Abschluss des Vertrages, dessen Form sowie Sinn und Zweck der Probezeit erläutern.
- Sie können die Gründe für die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses darlegen.

2.1 Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses

a) Abschluss des Vertrages (§ 10 BBiG)

Der Berufsausbildungsvertrag ist das Kernstück des Berufsausbildungsverhältnisses. Er ist eine privatrechtliche Vereinbarung (Rechtsgeschäft) zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden mit der gegenseitigen Verpflichtung, die für das Ausbildungsziel erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln beziehungsweise zu erlernen.

Da der Berufsausbildungsvertrag Teil des Privatrechts ist, gilt auch für ihn der Grundsatz der Vertragsfreiheit (vergleiche Kapitel 4.2). Dieser ist aber gerade im Ausbildungsrecht durch zahlreiche Gesetze, Tarifverträge und Rechtsverordnungen stark eingeschränkt. Sie gelten immer unmittelbar zwischen den Vertragschließenden, auch wenn im Berufsausbildungsvertrag keine entsprechenden oder gar abweichenden Regelungen vereinbart werden sollten.

b) Form (§ 11 BBiG)

Das BBiG verlangt für die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages zwar keine bestimmte Form (zum Beispiel Schriftform), jedoch hat der Ausbildende unverzüglich nach Abschluss eines zum Beispiel mündlich geschlossenen Berufsausbildungsvertrages den wesentlichen Inhalt des Vertrages sind in Textform schriftlich oder elektronisch niederzulegen. Dies kann auch in elektronischer Form erfolgen, solang sich der Vertragstext beim Empfänger abspeichern und ausdrucken lässt (beispielsweise als PDF-Datei).

Der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes wie auch der TV Ausb-DRV-Bund und der TVA-TgDRV schreiben allerdings den Abschluss eines schriftlichen Vertrages vor (§ 2 Absatz 1 TVAöD AT; § 2 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV). Die Schriftform ist jedoch nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages und insoweit nur eine Ordnungsvorschrift, die der Klarstellung der Rechtsverhältnisse dient. Ein mündlich geschlossener Berufsausbildungsvertrag ist demnach ebenso gültig. Sowohl nach dem BBiG als auch nach dem TVAöD und dem TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV sind bestimmte Mindestangaben in die Niederschrift beziehungsweise den schriftlichen Berufsausbildungsvertrag (s.u.) aufzunehmen.

Die Niederschrift beziehungsweise der Berufsausbildungsvertrag ist durch die Vertragsparteien und bei noch nicht volljährigen Auszubildenden zusätzlich durch ihre gesetzlichen Vertreter zu unterzeichnen.

Je eine Ausfertigung der Niederschrift beziehungsweise des Berufsausbildungsvertrages ist unverzüglich dem Auszubildenden und gegebenenfalls seinen gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

Mindestangaben in der Niederschrift beziehungsweise im Berufsausbildungsvertrag:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung,
- Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- Hinweis auf die Tarifverträge und einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.
- Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

c) Probezeit (§ 20 BBiG)

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Diese muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Für den Bereich der Deutschen Rentenversicherung sehen die genannten Tarifverträge eine Probezeit von vier Monaten vor (§ 3 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV). Schon während der Probezeit bestehen uneingeschränkt die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

Insbesondere soll in dieser Zeit sorgfältig die Eignung des Auszubildenden für den zu erlernenden Beruf geprüft werden. Auch dem Auszubildenden wird Gelegenheit gegeben für sich selbst zu prüfen, ob ihm die Ausbildung zusagt. Das Gesetz sieht während der Probezeit eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit vor. Eine Kündigungsfrist ist nicht einzuhalten (§ 22 Absatz 1 BBiG).

2.2 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

2.2.1 Tatbestände

Das Berufsausbildungsverhältnis endet spätestens mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Absatz 1 BBiG, § 16 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV). Diese beträgt bei der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten drei Jahre (§ 2 AO-SozV). Abweichend hiervon endet das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf der Ausbildungszeit mit dem Zeitpunkt des Bestehens der Abschlussprüfung (Bekanntgabe des Endergebnisses durch den Prüfungsausschuss, § 21 Absatz 2 BBiG), da dann kein Grund mehr besteht, den Auszubildenden an das abgeschlossene Berufsausbildungsverhältnis zu binden.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Absatz 3 BBiG, § 16 Absatz 1 Satz 2 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV). Damit ist gewährleistet, dass der Auszubildende einen Anspruch auf eine Fortsetzung der Ausbildung bis zum nächsten Prüfungstermin hat.

Ein weiterer Tatbestand für die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ist die Kündigung nach § 22 BBiG. Die Schriftform ist vorgeschrieben, eine Kündigung in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Dabei wird unterschieden zwischen einer Kündigung

- während der Probezeit (Absatz 1, § 3 Absatz 2 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV),

- nach der Probezeit:

  aus wichtigem Grund (Absatz 2 Nummer 1, § 16 Absatz 4 a TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV)

  oder durch den Auszubildenden, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (Absatz 2 Nummer 2, § 16 Absatz 4 b TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV).

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Danach kann der Ausbildende das Ausbildungsverhältnis nur aus wichtigem Grund innerhalb einer Frist von zwei Wochen (§ 22 Absatz 4 BBiG) nach dem Bekanntwerden des kündigungsrelevanten Sachverhaltes, zum Beispiel bei erheblichen Verstößen des Auszubildenden gegen seine Lernpflicht, ohne Einhalten einer Kündigungsfrist kündigen. Will der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen, so muss er eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten.

In jedem Fall muss die Kündigung schriftlich und im Falle einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Absatz 3 BBiG).

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sieht der Gesetzgeber Schadensersatzforderungen vor, wenn der andere Vertragspartner den Grund für die Auflösung zu vertreten hat (§ 23 BBiG). Diese Regelung gilt jedoch nicht für die Kündigung innerhalb der Probezeit oder bei Aufgabe der Berufsausbildung beziehungsweise zur Aufnahme einer anderen Berufsausbildung. Der Schadensersatzanspruch muss innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht werden.

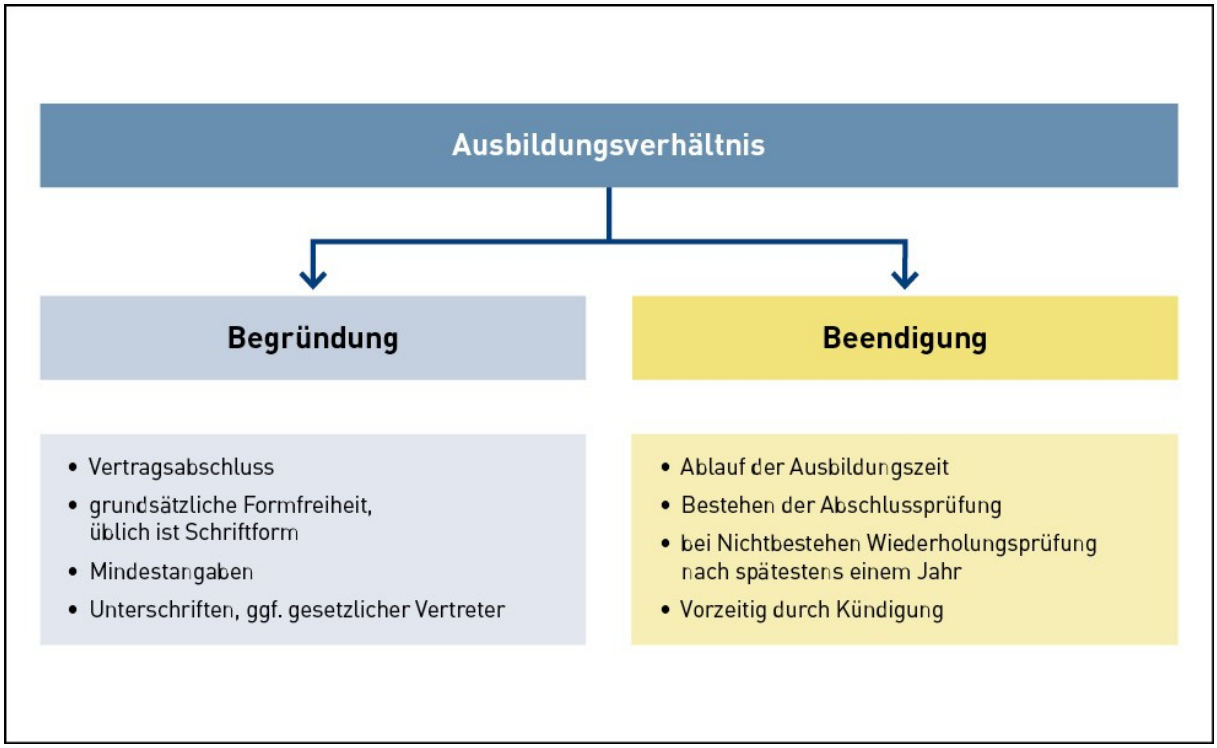
2.2.2 Weiterarbeit und Übernahme in Beschäftigungsverhältnis sowie Mitteilungspflicht

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt kraft Gesetzes ein Dauerarbeitsverhältnis als begründet (§ 24 BBiG).

Besteht ein dienstlicher beziehungsweise betrieblicher Personalbedarf zum Zeitpunkt der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung, so ist dem Auszubildenden mindestens ein befristetes Beschäftigungsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten anzubieten, soweit nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen (§ 16a TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV).

Beabsichtigt der Ausbildende die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Berufsausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen (§§ 16 Absatz 3 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV).

Abbildung 2: Begründung und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses



AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

3. Was ist zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses unbedingt Voraussetzung?

4. Nennen Sie drei Mindestangaben im Berufsausbildungsvertrag!

5. Welche Tatbestände führen zur Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses?

3. Rechte und Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis

LERNZIEL

- Sie können die Pflichten des Ausbildenden erläutern sowie Ihre Pflichten und Rechte beschreiben und Ihr Verhalten daran orientieren.

3.1 Allgemeine Pflichten des Ausbildenden (§§ 14 bis 16 BBiG)

Die Durchführung der Ausbildung muss von dem Leitgedanken bestimmt sein, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht und keine Verzögerungen eintreten. Dazu ist die Aufstellung eines Ausbildungsplanes, wie er zum Beispiel in § 6 AO-SozV vorgesehen ist, notwendig. Dem Ausbildenden ist es jedoch gestattet, Abweichungen vom Ausbildungsplan hinsichtlich der sachlichen oder zeitlichen Reihenfolge vorzunehmen.

Der Ausbildende verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten (Praxis), Kenntnisse (Theorie) und Fähigkeiten (berufliche Handlungskompetenz) vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles (zum Beispiel nach § 3 AO-SozV) erforderlich sind (§ 14 Absatz 1 Nummer 1 BBiG). Die Berufsausbildung ist umfassend anzulegen und darf sich nicht nur auf den Prüfungsstoff beschränken. Ziel ist es, den Auszubildenden zu einer vollwertigen Fachkraft auszubilden, die nach Abschluss der Ausbildung sofort entsprechend eingesetzt werden kann.

Der Ausbildende darf dem Auszubildenden nur Aufgaben übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Absatz 3 BBiG). In gewissem Umfang ist auch die Übertragung einfacher Arbeiten erlaubt (zum Beispiel Post holen).

Bildet der Ausbildende nicht selbst aus, so muss er einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder damit beauftragen und als solchen benennen (zum Beispiel einen Ausbildungsleiter, § 14 Absatz 1 Nummer 2 BBiG).

Der Ausbildende ist ferner verpflichtet, dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel (zum Beispiel Fachliteratur, Prüfungsmaterial), die für die Ausbildung und zum Ablegen von Prüfungen erforderlich sind, für die gesamte Zeit der Berufsausbildung zur Verfügung zu stellen (§ 14 Absatz 1 Nummer 3 BBiG). Die Ausbildungsmittel gehen jedoch nicht in das Eigentum des Auszubildenden über.

Der Ausbildende soll den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule (§ 14 Absatz 1 Nummer 4 BBiG) sowie zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen (zum Beispiel dem Berichtsheft im Sinne des § 7 AO-SozV) anhalten und, falls erforderlich, auch Erziehungsmittel einzusetzen. Gleichzeitig hat er den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule und die Teilnahme an Prüfungen von der betrieblichen Ausbildung freizustellen (§ 15 BBiG). Der Ausbildende hat auch das Recht, sich über den Ausbildungsstand (Noten) in der Berufsschule zu informieren.

Der Ausbildende muss dafür sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird (§ 14 Absatz 1 Nummer 5 BBiG). Er muss positiv auf die seelische und geistige Entwicklung des Auszubildenden Einfluss nehmen und erhält dadurch auch ein gewisses Erziehungsrecht. In erster Linie dient dies der Persönlichkeitsbildung des Auszubildende. Je nach Alter des Auszubildenden wird diese Einflussnahme unterschiedlich ausgeprägt sein. Besonders hervorzuheben ist hierbei die Vermittlung gewisser Arbeitstugenden, wie zielgerechte Arbeit, Pünktlichkeit, Rücksichtnahme, Sorgfalt, Zuverlässigkeit oder Kritikfähigkeit.

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Dieses muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (einfaches Zeugnis) enthalten (§ 16 BBiG). Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung zu machen (qualifiziertes Zeugnis). Nach § 18 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV BT-BBiG muss ein qualifiziertes Zeugnis zusätzlich noch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten enthalten. Das Zeugnis kann nach Einwilligung der Nachwuchskraft auch in elektronischer Form erteilt werden (§ 16 Absatz 1 Satz 2 BBiG).

Die Pflichten des Ausbildenden zur Zahlung einer Vergütung (§ 17 BBiG), Gewährung von Urlaub (§ 1 Bundesurlaubsgesetz) usw. sind gleichzeitig die Rechte des Auszubildenden (vergleiche Kapitel 3.4).

Allgemeine Pflichten des Ausbildenden:

- Ausbildungspflicht,
- Benennung eines Ausbilders,
- Bereitstellung der Ausbildungsmittel,
- Freistellung für den Besuch der Berufsschule,
- Anhalten zum Besuch der Berufschule
- Anhalten zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen
- charakterliche Förderung,
- Gewährung einer Vergütung und sonstiger Leistungen,
- Gewährung von Urlaub u. ä.,
- Ausstellung eines Zeugnisses.

3.2 Besondere Pflichten des Ausbildenden

Der Ausbildende muss sowohl persönlich als auch fachlich für die Berufsausbildung geeignet sein (§ 28 Absatz 1 Satz 2, §§ 29, 30 BBiG). Die zuständige Stelle, zum Beispiel in Bayern das Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, hat darüber zu wachen, dass diese Voraussetzungen vorliegen. Werden Mängel festgestellt, hat die zuständige Stelle auf eine Behebung hinzuwirken oder die Aberkennung der Ausbildungseignung auszusprechen (§ 32 BBiG). Zuständige Stelle für die Deutsche Rentenversicherung Bund ist das Bundesamt für Soziale Sicherung.

Auch die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Vermittlung der erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten geeignet sein (§ 27 BBiG).

Der Ausbildende hat unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen (§ 36 BBiG).

Es ist eine Vertragsniederschrift und bei minderjährigen Auszubildenden eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über eine Erstuntersuchung nach dem JArbSchG beizufügen. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes.

Durch die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse übernimmt die zuständige Stelle ihre Überwachungsfunktion. Neben der Prüfung des Ausbildungsvertrages wird die Durchführung der eigentlichen Ausbildung (§ 76 BBiG) sowie die Einhaltung der Ausbildungsordnung (§ 35 Absatz 1 Nummer 1 BBiG), die Eignung des Ausbilders (§§ 32 Absatz 1, 35 Absatz 1 Nummer 2 BBiG) und die gesundheitliche Eignung von Jugendlichen (§ 35 Absatz 1 Nummer 3 BBiG) überwacht. Darüber hinaus hat sie dem Auszubildenden ein Zeugnis über die erfolgreich abgelegte Prüfung oder eine Mitteilung über das Nichtbestehen auszustellen (§ 37 Absatz 2 BBiG).

Besondere Pflichten des Ausbildenden:

- Geeignetheit des Ausbilders,
- Geeignetheit der Ausbildungsstätte,
- Eintragung in das Berufsausbildungsverzeichnis.

3.3 Pflichten des Auszubildenden (§ 13 BBiG)

Im Mittelpunkt steht die Verpflichtung des Auszubildenden, sich aktiv zu bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlernen, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 13 Satz 1 BBiG). Damit ist nicht allein das Bestehen der Abschlussprüfung, sondern der umfassende Erwerb des in § 3 AO-SozV genannten Inhaltes der Berufsausbildung gemeint. Wenn schlechte Leistungen nachweislich auf mangelndes Interesse und fehlende Mitarbeit des Auszubildenden zurückzuführen sind, kann dies unter Umständen ein Anlass zur Kündigung des Ausbildungsvertrages durch den Ausbildenden sein (vergleiche Kapitel 2.2.1).

Der Auszubildende hat ferner die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig, also mit Umsicht und Gewissenhaftigkeit, auszuführen (§ 13 Satz 2 Nummer 1 BBiG). Dies schlägt sich insbesondere in der Lernpflicht, auch während des Besuchs der Berufsschule, nieder.

Der Auszubildende ist verpflichtet am Berufsschulunterricht, an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb seiner Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er freigestellt wird (§ 13 Satz 2 Nummer 2 BBiG). Dazu gehört auch die Teilnahme an der Zwischenprüfung, der Abschlussprüfung und an den verschiedenen internen Übungsaufgaben, die einen Überblick über seinen Wissensstand während der Ausbildungszeit vermitteln sollen. Das gilt entsprechend während des Besuchs der Berufsschule.

Die Zwischenprüfung zur Ermittlung des Leistungsstandes ist in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres durchzuführen (§ 48 BBiG in Verbindung mit § 8 AO-SozV).

Die Abschlussprüfung erstreckt sich auf die Inhalte der Ausbildungsordnung sowie auf den im Berufsschulunterricht vermittelten Lehrstoff (§ 11 AO-SozV). Dabei soll insbesondere festgestellt werden, ob der Prüfungsteilnehmer in hinreichendem Maße die beruflichen Fertigkeiten beherrscht, über die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt und die Zusammenhänge zu verstehen vermag sowie in der Lage ist, entscheidungserhebliche Sachverhalte zu erfassen und umzusetzen. Die Abschlussprüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Sie ist kostenfrei und kann bei Nichtbestehen zweimal wiederholt werden (§ 37 BBiG in Verbindung mit § 12 AO-SozV).

Ferner hat der Auszubildende im Rahmen der Berufsausbildung Weisungen zu befolgen, die ihm vom Ausbildenden oder von anderen weisungsberechtigten Personen (zum Beispiel einem Gruppenleiter) erteilt werden (§ 13 Satz 2 Nummer 3 BBiG). Die Weisungen sollen jedoch nicht dem Zweck der Berufsausbildung zuwiderlaufen und dürfen nicht gegen höherrangiges Recht, zum Beispiel gegen das JArbSchG oder andere Schutzvorschriften, verstoßen.

Auszubildende müssen die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung (zum Beispiel Betriebs- beziehungsweise Hausordnung) beachten (§ 13 Satz 2 Nummer 4 BBiG) und Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln (§ 13 Satz 2 Nummer 5 BBiG).

Über Angelegenheiten der Verwaltung und des Betriebes, die entweder durch gesetzliche Vorschriften (zum Beispiel dem Sozialdatenschutz nach dem Zehnten Buch Sozialgesetzbuch – SGB X) oder durch Weisung des Ausbildenden der Geheimhaltung unterliegen, hat der Auszubildende Verschwiegenheit zu wahren (§ 13 Satz 2 Nummer 6 BBiG). Der Auszubildende ist zu Beginn der Ausbildung in geeigneter Weise darüber zu belehren.

Bereits vor ihrer Einstellung haben Auszubildenden auf Verlangen des Ausbildenden ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Betriebs-, Personal oder Amtsarztes nachzuweisen (§ 4 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV vergleiche Kapitel 8).

Pflichten des Auszubildenden:

- Lernpflicht,
- Pflicht zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen (zum Beispiel Besuch der Berufsschule),
- Befolgen von Anordnungen/ Weisungen,
- Treuepflicht
- Verschwiegenheitspflicht,
- Pflicht zur körperlichen Untersuchung,
- Pflicht zur Teilnahme an Prüfungen.

3.4 Rechte des Auszubildenden

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (Ausbildungsentgelt) zu gewähren (§ 17 BBiG). Nicht zulässig wäre eine Vergütung ausschließlich in Form von Sachleistungen oder eine Vergütung, die vom Umsatz des Ausbildungsbetriebes abhängen würde.

Die Vergütung bemisst sich nach Monaten (§ 18 Absatz 1 BBiG). Sie steigt mit dem Fortschreiten der Berufsausbildung. Nach den Tarifverträgen ist sie nach Ausbildungsjahren gestaffelt (§8 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV BT-BBiG). Für den laufenden Kalendermonat ist die Vergütung spätestens am letzten Arbeitstag eines Kalendermonats zu zahlen (Zahltag, § 18 Absatz 2 BBiG). Die Vergütung ist rechtzeitig zu überweisen, sodass der Auszubildende am Zahltag über sie verfügen kann. Ist dieser Tag ein arbeitsfreier Tag, gilt der vorhergehende Arbeitstag als Zahltag.

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit oder für die Zeit der Teilnahme an einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme wird dem Auszubildenden bis zur Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt fortgezahlt (§ 19 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b BBiG in

Verbindung mit § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, § 12 Absatz 1 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV).

Pflichtverletzungen des Ausbildenden gegenüber dem Auszubildenden können zu Schadensersatzleistungen führen, die sich entweder direkt aus dem BBiG oder aus dem allgemeinen Schadensersatzrecht des BGB ergeben.

Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts. Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz beziehungsweise bei Jugendlichen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem jeweils einschlägigen Tarifvertrag. Er soll nach Möglichkeit zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien genommen und erteilt werden. Während des Urlaubs darf der Auszubildende keine Erwerbsarbeit leisten, die dem Erholungszweck widersprechen würde, (§ 9 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV BT-BBiG), der Urlaubsanspruch für Auszubildende der Deutschen Rentenversicherung beträgt 30 Urlaubstage.

Wie für alle Bediensteten in öffentlichen Verwaltungen wird auch für die Auszubildenden eine Personalakte geführt (§ 6 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV). Auszubildende haben ein Recht auf Einsicht in die vollständigen Personalakten und auf die Fertigung von Abschriften beziehungsweise Ablichtungen.

Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen und täglichen Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitnehmer maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit (§ 7 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV BT-BBiG). Für die minderjährigen Auszubildenden sind außerdem die besonderen Regelungen des JArbSchG zu beachten.

Der Auszubildende hat einen Anspruch auf Freistellung für die angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen (§ 15 BBiG). Dabei sind auch notwendige Wegstrecken und Pausen zu berücksichtigen. Freistellung bedeutet, dass für die ausgefallene Zeit die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen ist, zudem besteht für Auszubildende der Deutschen Rentenversicherung ein Anspruch auf Ausbildungsentgelt für 5 Arbeitstage, um sich auf die Abschlussprüfung vorzubereiten (§ 12 a TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV)

Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (§ 14 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV BT-BBiG). Diese ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt besteht. Sie wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.

Der Auszubildende erhält auf Antrag vermögenswirksame Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz (§ 13 TV Ausb-DRV-Bund/TVA-TgDRV).

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird durch einen besonderen Tarifvertrag geregelt (§ 15 TV Ausb-DRV-Bund/TVA-TgDRV vergleiche Kapitel 12).

3.5 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Berufsausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden (§ 19 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV).

Rechte des Auszubildenden:

- angemessenes Ausbildungsentgelt,
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und während Reha-Maßnahmen,
- Schadensersatz,
- Urlaub,
- Freistellung für den Besuch der Berufsschule und die Teilnahme an Prüfungen,
- Einsichtnahme in die Personalakte,
- Beachtung der Höchstarbeitszeit durch den Ausbildenden,
- Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen,
- zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

6. Nennen Sie drei Pflichten des Ausbildenden und beschreiben Sie diese kurz!

7. Nennen Sie drei Pflichten des Auszubildenden und beschreiben Sie diese kurz!

8. Wie ist die Berufsausbildung anzulegen?

9. Wonach bemisst sich das Ausbildungsentgelt?

10. Was bewirkt die Ausschlussfrist?

4. Arbeits- und Dienstrecht

LERNZIEL

- Sie können die Grundbegriffe des Arbeits- und Dienstrechts erklären.

4.1 Einführung in das Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht bezeichnet die Summe aller Rechtsvorschriften (Rechtsnormen), die sich mit der in abhängiger Tätigkeit geleisteten Arbeit beschäftigen. Das Dienstrecht ist das Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes.

Das Arbeitsrecht bezieht sich auf das Verhältnis von:

- Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Arbeitsvertragsparteien),
- Arbeitgebern/Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden (Tarifvertragsparteien)

sowie

- Arbeitsvertragsparteien und ihren Verbänden zum Staat.

Das Arbeitsrecht umfasst eine Vielzahl von Gesetzen sowohl aus dem Privatrecht (zum Beispiel das BGB, das Kündigungsschutzgesetz oder das Tarifvertragsgesetz) als auch dem öffentlichen Recht (zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz). Es dient auch der Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips im Sinne des Artikel 20 Absatz 1 Grundgesetz (GG).

Das gegenwärtige Arbeitsrecht ist das Ergebnis einer über einhundert Jahre andauernden Entwicklung. Diese ist durch drei große Leitlinien gekennzeichnet.

Das Arbeitsrecht ist gekennzeichnet durch:

- eine sich jahrzehntelang verstärkende und verfeinernde Gesetzgebung zum Schutze des Arbeitnehmers,
- die Entstehung und den Ausbau des Tarifvertragswesens

sowie

- die Ausformung einer Demokratisierung des Arbeits- und Wirtschaftslebens.

Die gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsvertragsrechts und des Rechts der Arbeitsverhältnisse (individuelles Arbeitsrecht) sind insbesondere das BGB, das Handelsgesetzbuch (HGB), die Gewerbeordnung (GewO) sowie die Handwerksordnung (HwO).

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht lässt sich in zwei Gruppen aufteilen. Zum sozialen Arbeitsschutzrecht gehören u. a. das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz sowie das Schwerbehindertenrecht des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IX. Dagegen sind die GewO, die Arbeitsstättenverordnung und die Unfallverhütungsvorschriften der

Berufsgenossenschaften Teile des technischen und medizinischen Arbeitsschutzrechts (vergleiche Kapitel 11).

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beziehungsweise deren Verbände auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene (kollektives Arbeitsrecht) sind insbesondere im Tarifvertragsgesetz (TVG), im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), in den Personalvertretungsgesetzen der Länder sowie in den Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt (vergleiche Kapitel 4.3 und Kapitel 5).

4.2 Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht umfasst alle Vorschriften, die sich auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer beziehen. Es umfasst insbesondere Entstehung, Inhalt, Störungen, Übergang und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Ein Arbeitsverhältnis wird durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet.

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer in erster Linie zur Leistung der vereinbarten Arbeit und der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung (§ 611 BGB). Da beim Abschluss eines Arbeitsvertrages grundsätzlich Vertragsfreiheit besteht (sogenannte allgemeine Handlungsfreiheit, Art. 2 Absatz 1 GG), können die Vertragspartner die Arbeitsbedingungen frei bestimmen (vergleiche Kapitel 6.1).

Der Begriff „Arbeitsverhältnis“ lässt sich wie folgt definieren:

Ein Arbeitsverhältnis bezeichnet die Rechte und Pflichten der Vertragspartner, die zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer auf der Grundlage eines privat rechtlichen Arbeitsvertrages entstehen.

Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsrechts ist jeder, der mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Dieser kann eine natürliche oder juristische Person des Privatrechts (zum Beispiel eine Aktiengesellschaft oder GmbH) oder des öffentlichen Rechts (zum Beispiel eine Gebietskörperschaft wie eine Gemeinde, ein Land, der Bund oder ein Rentenversicherungsträger als Körperschaft) sein.

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zur Leistung von Diensten für einen anderen in persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt verpflichtet ist. Keine Arbeitnehmer sind daher Beamte oder Personen, mit denen ein Werkvertrag abgeschlossen wird.

4.3 Kollektivarbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen den betrieblichen (zum Beispiel Betriebs- oder Personalräte) sowie den überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen (zum Beispiel Gewerkschaften) einerseits und den Arbeitgebern beziehungsweise deren Zusammenschlüssen in Arbeitgeberverbänden andererseits.

Die Freiheit, Koalitionen (Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände) zu gründen, ihnen beizutreten und in ihnen zu verbleiben (positive Koalitionsfreiheit) ist durch das Grundgesetz in Art. 9 Absatz 3 garantiert. Umgekehrt hat der Einzelne das Recht, Koalitionen fernzubleiben oder aus ihnen auszutreten (negative Koalitionsfreiheit). Daneben werden die Koalitionen selbst wie auch ihre Betätigung durch das GG geschützt. Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände legen durch den Abschluss von Tarifverträgen den Ordnungsrahmen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse, insbesondere für die Arbeitsentgelte und sonstigen materiellen Arbeitsbedingungen fest. Sie erfüllen damit eine Aufgabe, die im

öffentlichen Interesse liegt, weil die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für einen gerechten Interessenausgleich nicht allein dem individuellen Wettbewerb überlassen bleiben kann.

Die wichtigsten Aufgaben von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sind:

- Abschluss von Tarifverträgen,
- Beteiligung an der Betriebsverfassung

  sowie
- falls erforderlich: Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Rechtsvorschriften, die sich mit der Wahl, der Zuständigkeit und den Befugnissen der von den Arbeitnehmern gewählten betrieblichen Interessenvertreter (Betriebsrat) befassen. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird dies für die Personalvertretungen in den Verwaltungen und Betrieben des öffentlichen Rechts (zum Beispiel Bund, Länder, Gemeinden, Träger der gesetzlichen Rentenversicherung) durch die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder geregelt. Personalvertretungen sind zum Beispiel die Personalräte, Gesamtpersonalräte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Außerdem werden durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen Betriebs- und Personalräte befähigt durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen innerbetriebliche beziehungsweise innerdienstliche Regelungen mit dem Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu erlassen (zum Beispiel den Arbeitszeitrahmen, vergleiche Kapitel 13).

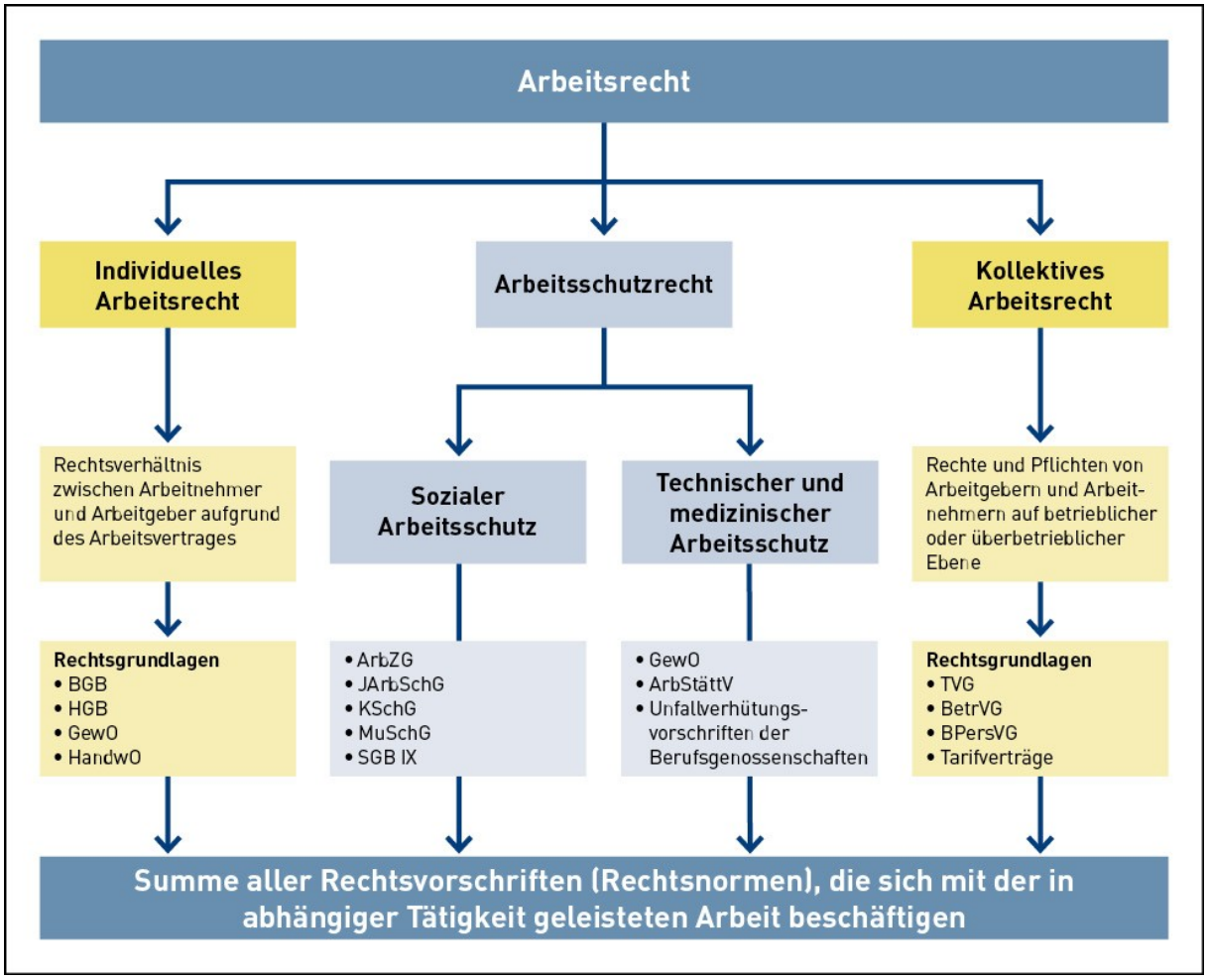
4.4 Arbeitsschutzrecht

Ziel des Arbeitsschutzes ist es, elementare Grundrechte wie das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, also die Gesundheit der Arbeitnehmer, hinreichend zu gewährleisten. Es ist zwischen dem sozialen, dem technischen und medizinischen Arbeitsschutz zu unterscheiden (vergleiche Kapitel 11).

4.5 Arbeitsgerichtsbarkeit

Bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig (vergleiche Kapitel 10). Grundlegendes Gesetz in der Arbeitsgerichtsbarkeit ist das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG).

Abbildung 3: Gliederung des Arbeitsrechts



AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

11. Erläutern Sie den Unterschied zwischen Individual- und Kollektivarbeitsrecht und nennen Sie je zwei Rechtsgrundlagen.

12. Zählen Sie drei Arbeitsschutzgesetze auf!

13. Wie ist das Rechtsverhältnis zu bezeichnen, das aufgrund eines Arbeitsvertrages entsteht?

5. Tarifvertragsrecht

LERNZIEL

- Sie können die wesentlichen Merkmale des Tarifvertrages sowie die Wirkung tarifrechtlicher Normen erläutern.

Das Tarifvertragsrecht ist Teil des kollektiven Arbeitsrechts (vergleiche Kapitel 4.3).

5.1 Begriff und Bedeutung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen tariffähigen Parteien zur Regelung von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten der Vertragsparteien sowie zur Festsetzung von Rechtsnormen (§§ 1,2 TVG). Er sichert dem Arbeitnehmer Mindestbedingungen zu und bietet für den Arbeitgeber den Vorteil, dass die Grundlage hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen über einen gewissen Zeitraum konstant bleibt.

Der Tarifvertrag soll

- den Arbeitnehmer schützen,
- die Einkommensverteilung der Arbeitnehmer regeln,
- die Arbeitsverhältnisse überschaubar und verlässlich ordnen

sowie

- Arbeitskämpfe verhindern.

Ein Tarifvertrag gilt zwischen den vertragsschließenden Parteien sowie unmittelbar und zwingend zwischen den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von ihm erfasst sind.

5.1.1 Tariffähigkeit

Tariffähigkeit bezeichnet die Fähigkeit, vertragschließende Partei eines Tarifvertrages zu sein. Tarifvertragsparteien können Arbeitnehmerverbände (Gewerkschaften), einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern sein (§ 2 Absatz 1 TVG).

Ein Verband ist nur tariffähig, wenn er als Arbeitgeber- oder als Arbeitnehmervereinigung sich selbst zur Aufgabe gesetzt hat, Tarifverträge abzuschließen. Der Abschluss von Tarifverträgen muss also zu seinen satzungsmäßigen Aufgaben gehören. Außerdem muss eine Gewerkschaft nach geltender Rechtsprechung eine gewisse „soziale Mächtigkeit“, also ein Mindestmaß an Durchsetzungskraft (insbesondere Arbeitskampfbereitschaft und -fähigkeit, Leistungsfähigkeit der Organisation) gegenüber einem Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberverband, besitzen.

Die Merkmale einer Koalition sind:

- frei gebildet, gegnerfrei und unabhängig,
- soziale Mächtigkeit gegenüber dem arbeitsrechtlichen Gegenspieler (zum Beispiel Arbeitgeberverband),
- Organisation auf überbetrieblicher Grundlage

sowie

- als satzungsgemäße Aufgabe der Abschluss von Tarifverträgen.

5.1.2 Inhalt (§ 1 Absatz 1 TVG)

Der Tarifvertrag regelt zum einen die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil). Dazu gehören stets stillschweigend, das heißt auch ohne ausdrückliche Erwähnung im Tarifvertrag, die Durchführungs- und die Friedenspflicht. Das bedeutet, dass der Tarifvertrag die Parteien verpflichtet, für die Erfüllung (Durchführung) des Vertrages zu sorgen. Darunter fällt auch, dass die Tarifvertragsparteien für die Einhaltung der Tarifnormen durch die Verbandsmitglieder verantwortlich sind (Einwirkungspflicht). Aufgrund der Friedenspflicht haben die Tarifvertragsparteien vor allem Arbeitskampfmaßnahmen (vergleiche Kapitel 5.2) gegen den bestehenden Tarifvertrag zu unterlassen.

Zum anderen enthält der sog. normative Teil eines Tarifvertrages alle Regelungen, die sich unmittelbar und zwingend auf das Verhältnis zwischen dem jeweils tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auswirken. Das sind insbesondere Normen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Daneben können Tarifverträge auch Normen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthalten.

Unter Inhaltsnormen sind Bestimmungen zu verstehen, die den Inhalt und die Form von Arbeitsverträgen regeln (zum Beispiel die Bestimmungen über Löhne, Arbeitszeit, Urlaub). Abschlussnormen legen bestimmte Abschlussgebote (zum Beispiel Wiedereinstellungsklauseln für den Fall witterungsbedingter Entlassungen im Baugewerbe) oder Abschlussverbote fest (zum Beispiel Beschäftigungsverbote von Jugendlichen, die über die Regelungen der §§ 22 ff. JArbSchG hinausgehen). Beendigungsnormen enthalten Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (vergleiche Kapitel 9.1).

5.1.3 Wirkung tariflicher Normen (§ 4 TVG)

Die Rechtswirkungen des normativen Teils eines Tarifvertrages treten unmittelbar und zwingend ein, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden im Sinne des § 3 Absatz 1 TVG, also im Regelfall Mitglied ihres tarifschließenden Verbandes, sind (§ 4 Absatz 1 TVG).

Die unmittelbare Wirkung besteht darin, dass die Tarifnormen automatisch, das heißt ohne weitere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die zwingende Wirkung stellt sicher, dass die Tarifnormen nicht nur ohne, sondern auch gegen den Willen der Arbeitsvertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses gestalten.

Das Tarifvertragsgesetz lässt daneben die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages zu (§ 5 TVG). Diese kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter bestimmten Voraussetzungen im Einvernehmen mit einem Ausschuss der Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Tarifvertragspartei erfolgen. Hierdurch werden die Regelungen des normativen Teils des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgedehnt. Dieses Recht kann vom BMAS auch auf die oberste Arbeitsbehörde eines Landes übertragen werden.

In einem Arbeitsvertrag kann auch durch eine sog. Gleichstellungsabrede vereinbart werden, dass die Normen eines Tarifvertrages Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden sollen. Damit wird zum Beispiel ein nicht tarifgebundener Arbeitnehmer den tarifgebundenen Arbeitnehmern eines Unternehmens gleichgestellt.

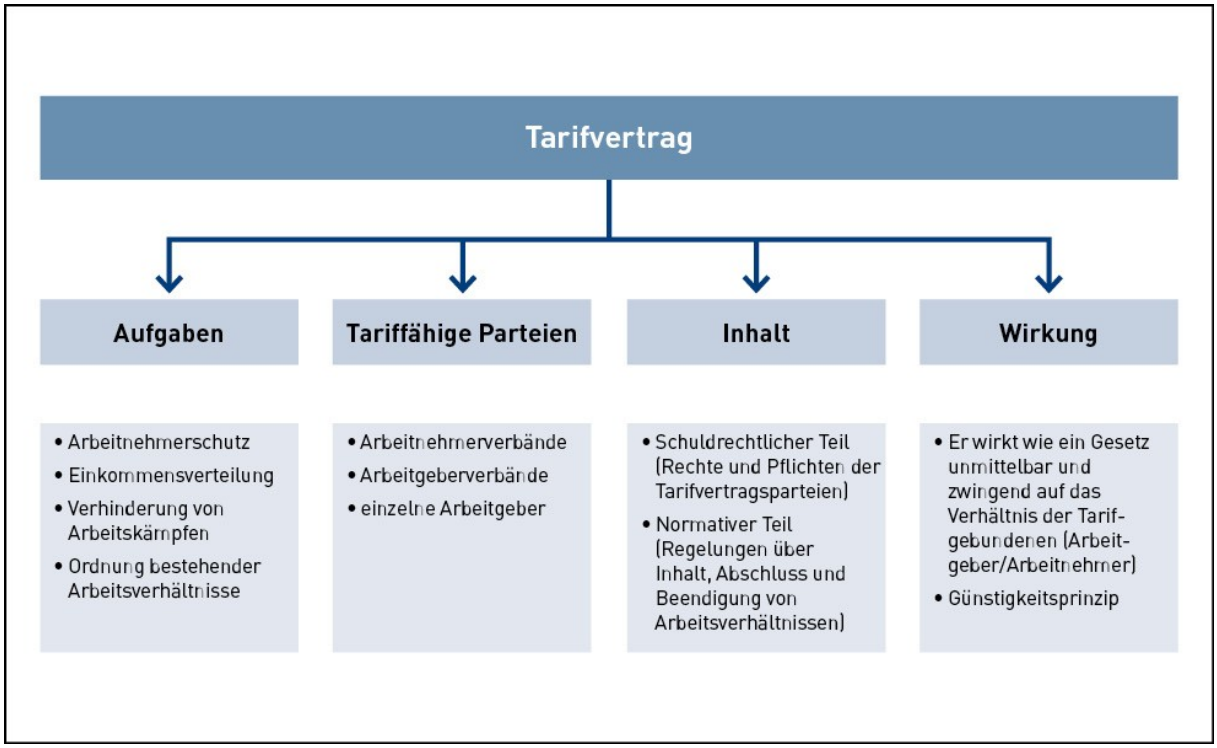
Tarifverträge enthalten in der Regel nur Mindestbedingungen. Nach dem Günstigkeitsprinzip können durch einzelvertragliche Vereinbarung Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag vorgenommen werden. Wenn beispielsweise der Arbeitsvertrag eine höhere Vergütung vorsieht als der Tarifvertrag, gilt die einzelvertragliche Abrede, § 4 Absatz 3 TVG. Man spricht dabei von einer übertariflichen Vereinbarung.

5.1.4 Tarifverträge für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes

Das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst wurde im Jahr 2005 durch den neuen „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) grundsätzlich neu geregelt. Der TVöD gilt für die Beschäftigten der Bundesverwaltung und der Kommunen.

Für den Bereich der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung wurden am 23.8.2006 mit Wirkung vom 01.01.2006 folgende Tarifverträge abgeschlossen, die größtenteils dem TVöD entsprechen: „Tarifvertrag für die Deutsche Rentenversicherung Bund (TV DRV-Bund)“, „Tarifvertrag für die Verbandsmitglieder der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung (TV-TgDRV)“ und „Tarifvertrag für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (TV DRV KBS)“. Die Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) hat ab dem 01.11.2006 ebenfalls weitgehend die Regelungen des TVöD durch einen neuen Tarifvertrag (TV-L) übernommen.

Abbildung 4: Tarifvertrag



5.2 Arbeitskampfrecht

Scheitern die Tarifverhandlungen, das heißt die Tarifpartner können sich nicht über den Abschluss eines Tarifvertrages einigen, so bedarf es eines Ausgleichs oder eines Zwangsmittels, mit dem der Abschluss eines Tarifvertrages herbeigeführt werden kann. Die gängigsten Mittel des Arbeitskampfes sind auf Arbeitnehmerseite der Streik und auf Arbeitgeberseite die Aussperrung (vorübergehende Freistellung von Arbeitnehmern von der Arbeitspflicht durch einen Arbeitgeber in einem Arbeitskampf ohne Fortzahlung des Arbeitslohnes).

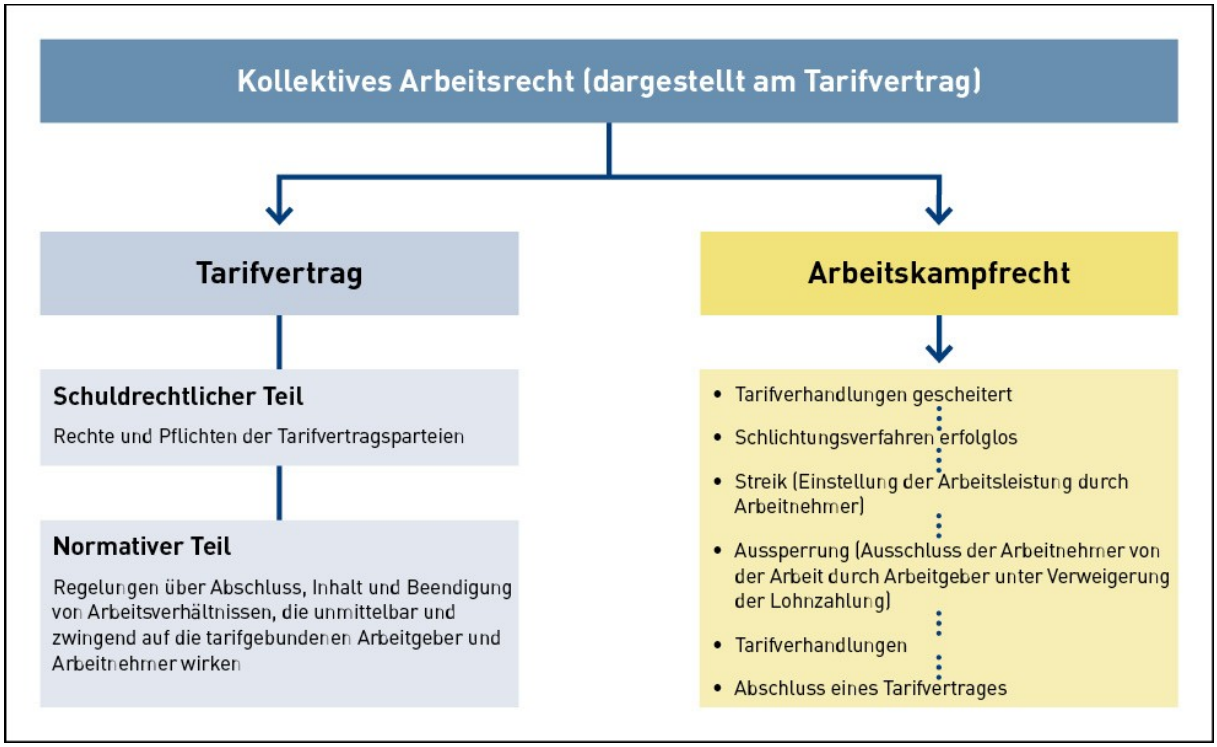
Zur Vermeidung von Arbeitskämpfen können die Tarifpartner zunächst ein Schlichtungsverfahren einleiten. Kommt allerdings auch dort eine Einigung nicht zustande, so hat die Schlichtungsstelle einen Einigungsvorschlag zu unterbreiten. Nehmen die Parteien den Einigungsvorschlag nicht an, so wird – als letztes Mittel – der Weg für den Arbeitskampf (zum Beispiel für einen Streik) frei. Voraussetzung ist aber, dass der Streik von einer verhandlenden Gewerkschaft veranlasst wird. Es muss ein tariffähiges Ziel verfolgt werden und die Verhätnismäßigkeit der Arbeitskampfmaßnahmen muss gewahrt werden.

Während der Laufzeit eines Tarifvertrages gilt zwischen den Tarifvertragsparteien die sogenannte Friedenspflicht. Sie verpflichtet die Parteien, von Arbeitskampfmaßnahmen hinsichtlich der tariflich geregelten Inhalte abzusehen. Ziel der Friedenspflicht ist es, die Verbindlichkeit und Stabilität der getroffenen tariflichen Vereinbarungen sicherzustellen.

Es wird zwischen der relativen und der absoluten Friedenspflicht unterschieden. Die relative Friedenspflicht bezieht sich nur auf solche Regelungsgegenstände, die im geltenden Tarifvertrag abschließend geregelt sind (zum Beispiel das Tabellenentgelt). Hinsichtlich anderer, nicht geregelter Themen können Arbeitskampfmaßnahmen grundsätzlich zulässig sein. Eine absolute Friedenspflicht – die ausdrücklich vereinbart werden muss – untersagt demgegenüber jegliche Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit des Tarifvertrages, unabhängig vom konkreten Regelungsgegenstand. Diese ist überraschendereweise nicht in den Tarifverträgen der Deutschen Rentenversicherung vereinbart.

Erst nach Ablauf eines Tarifvertrages oder nach wirksamer Kündigung endet die Friedenspflicht, sodass zur Durchsetzung neuer tariflicher Forderungen grundsätzlich wieder zu Arbeitskampfmaßnahmen gegriffen werden kann.

Abbildung 5: Kollektives Arbeitsrecht



Unter Streik versteht man

- die planmäßige und gemeinschaftliche
- vorübergehende Verweigerung der Arbeitsleistung durch mehrere Arbeitnehmer eines Betriebes ohne vorausgegangene Kündigung
- zur Erreichung eines konkreten tariferbaren Ziels.

Durch eine Aussperrung kann der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Einstellung der Lohnzahlung von der Arbeit in seinem Betrieb ausschließen.

Durch den Streik oder die Aussperrung wird das Arbeitsverhältnis lediglich „zum Ruhen“ gebracht, mit der Folge, dass nach Beendigung des Arbeitskampfes die Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufzunehmen haben und der Arbeitgeber dementsprechend das Arbeitsentgelt wieder zahlen muss.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

14. Erläutern Sie den Begriff des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages!

15. Für wen gilt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend?

16. Welche drei normativen Bestimmungen enthält der Tarifvertrag im Wesentlichen?

17. Zählen Sie zwei Mittel des Arbeitskampfes auf und erläutern Sie wann diese zulässig sind.

18. Wie sollen Arbeitskämpfe vermieden werden?

6. Arbeitsvertrag

LERNZIELE

- Sie können die Voraussetzungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nennen.
- Sie können die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers erläutern.

6.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist stets, also auch im Bereich des öffentlichen Dienstes, privatrechtlicher Natur. Im Gegensatz zum Beamtenverhältnis, dem ein Verwaltungsakt (durch Aushändigung einer Urkunde) zugrunde liegt, wird bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Vertrag abgeschlossen, auf dessen Grundlage die Beschäftigten Dienste leistet und der Arbeitgeber die Vergütung zahlt (§§ 611, 611a BGB).

Als Arbeitsverhältnis wird allgemein die Gesamtheit der durch einen Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber definiert.

Der Arbeitsvertrag (§ 611a BGB) ist ein Unterfall des Dienstvertrags (§ 611 BGB).

Grundsätzlich schreibt der Gesetzgeber für den Abschluss von Arbeitsverträgen keine besondere Form vor (Vertragsfreiheit durch §105 GewO); jedoch geben die tarifvertraglichen Vorschriften (zum Beispiel TVöD, § 2 Absatz 1 TV DRV-Bund, TV-TgDRV) den Parteien einen Anspruch auf schriftlichen Abschluss. Dies dient insbesondere auch zu Beweiszwecken. Es handelt sich jedoch um keine Abschlussnorm, die die Schriftform mit konstitutiver (das heißt rechtsbegründender) Bedeutung vorschreibt, sondern um eine reine Inhaltsnorm. Ein Dauerarbeitsverhältnis ist daher auch ohne schriftliche Vereinbarung gültig. Nach § 2 Nachweisgesetz (NachweisG) hat der Arbeitgeber die Pflicht dem Arbeitnehmer die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich oder in Textform (zum Beispiel E-Mail mit pdf-Datei) mitzuteilen. Enthalten sein muss beispielsweise der Name der Parteien, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit, Entgelt, Beschreibung der Tätigkeit, Urlaub und Kündigungsfristen. Die Niederschrift muss unterzeichnet und spätestens innerhalb eines Monats nach Arbeitsgebinn dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf zwingend der Schriftform (§ 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Wird die Schriftform bei befristeten Verträgen nicht eingehalten, so entsteht kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (§ 16 TzBfG).

Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses sowie die sich daraus ergebenden beiderseitigen Rechte und Pflichten werden grundsätzlich frei vereinbart (Privatautonomie Art. 2 GG, § 105 GewO), sofern nicht zwingende Gesetze, anwendbare Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen entgegenstehen. Selbst wenn ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, können einzelvertraglich Ergänzungen oder sonstige Vereinbarungen, die im normativen Teil des Tarifvertrages (vergleiche Kapitel 5.1.2) nicht geregelt sind, zugelassen werden. Hierzu bedarf es einer entsprechenden Nebenabrede. Diese ist immer nur bei Einhaltung der Schriftform wirksam (vergleiche § 2 Absatz 3 TVöD, §2 Absatz 1 TV DRV-Bund, TV-TgDRV). Beispiele solcher Nebenabreden sind die Vereinbarung einer Pauschale zur Abgeltung von Überstunden, einer kürzeren als der nach dem Tarifvertrag vorgesehenen Probezeit oder einer individuellen Einbringung der Arbeitszeit.

Das Arbeitsverhältnis beginnt in der Regel mit einer vereinbarten Probezeit. Nach der tarifvertraglichen Regelung des TvöD und der Tarifverträge der Deutschen Rentenversicherung beträgt sie für alle Arbeitnehmer grundsätzlich sechs Monate (§ 2 Absatz 4 Satz 1 TvöD, § 2 Absatz 4 TV DRV-Bund, TV-TgDRV). Eine Probezeit entfällt,

wenn sich unmittelbar an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis anschließt (§ 2 Absatz 4 Satz 2 TvöD / TV DRV-Bund und TV-TgDRV).

Sinn und Zweck der Probezeit ist es, den Beschäftigten die Einführung in die besonderen Verhältnisse des Betriebes beziehungsweise der Verwaltung zu ermöglichen, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erproben und seine Eignung beziehungsweise Leistungsfähigkeit festzustellen. Auf der anderen Seite haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich über die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu informieren. Während der Probezeit besteht eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit mit einer verkürzten Kündigungsfrist (§ 622 Absatz 3 BGB, §§ 30 Absatz 4 Satz 2, 34 Absatz 1 TvöD, §§ 30 Absatz 4, 34 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

6.2 Arbeitgeberpflichten

Wie bereits erwähnt ist der Arbeitgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Daneben hat er jedoch auch die sich für ihn aus Gesetz, Tarifvertrag oder sonstigem Grund ergebenden Verpflichtungen einzuhalten. Er hat den Arbeitnehmer als Menschen zu achten und anzuerkennen und darf dessen Würde und freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht beeinträchtigen.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer (wie auch dem Auszubildenden), der ohne sein Verschulden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, für die Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Die Regelung zur Entgeltfortzahlung wird im TvöD und in den Tarifverträgen der Deutschen Rentenversicherung näher ausgestaltet (vergleiche Kapitel 8.2.2).

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hat sich der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen und persönlichen Rechtsbeziehungen zu den Beschäftigten an die bestehenden gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Vorschriften zu halten und sich bei seinen Entscheidungen unter Ausschaltung aller sachfremden Einflüsse lediglich von sachlichen Erwägungen, von Gerechtigkeit und Wohlwollen leiten zu lassen.

Diese Fürsorgepflicht ist nach der Art ihrer Wirkung in Sorge- und Schutzpflichten zu unterteilen. Aus der Sorgepflicht ergibt sich für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den Beschäftigten gerecht und wohlwollend zu behandeln, mit geeigneten Maßnahmen für ihn zu sorgen und seine Arbeitskraft zu erhalten. Die Schutzpflichten haben ihre Grundlage in den Vorschriften des Arbeitsschutzes. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten bei Erfüllung seiner Dienstaufgaben vor Gefahren für Leben und Gesundheit schützen (§ 618 BGB).

Insbesondere im Hinblick auf den Persönlichkeitsschutz (Art. 1 und 2 GG) ist der Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses auch tatsächlich zu beschäftigen. Nur bei Vorliegen besonderer Gründe (zum Beispiel während eine Kündigungsfrist läuft) kann davon abgesehen werden.

Des Weiteren bestimmt Art. 3 GG, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Auch darf eine Benachteiligung wegen einer Behinderung nicht erfolgen. Dieser Gleichberechtigungsgrundsatz wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.8.2006 konkretisiert.

Das AGG regelt den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Es gilt für alle Beschäftigten (Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche

Personen, § 6 Absatz 1 Satz 1 AGG) der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes sowie entsprechend auch für Beamte, Richter und grundsätzlich auch für Zivildienstleistende (§ 24 AGG). Es ist darüber hinaus auch bereits für Bewerber um ein Beschäftigungsverhältnis sowie für Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, zu beachten (§ 6 Absatz 1 Satz 2 AGG). Neben dem Grundsatz des Benachteiligungsverbotes aus einem der vorgenannten Gründe hat der Gesetzgeber definiert, unter welchen Voraussetzungen von dem Gleichbehandlungsgrundsatz zulässig abgewichen werden darf (§§ 8 bis 10, 20 AGG). Zum Beispiel ist es zulässig, dass an einer katholischen Schule nur eine der katholischen Religion zugehörige Lehrkraft beschäftigt werden darf.

6.3 Arbeitnehmerpflichten

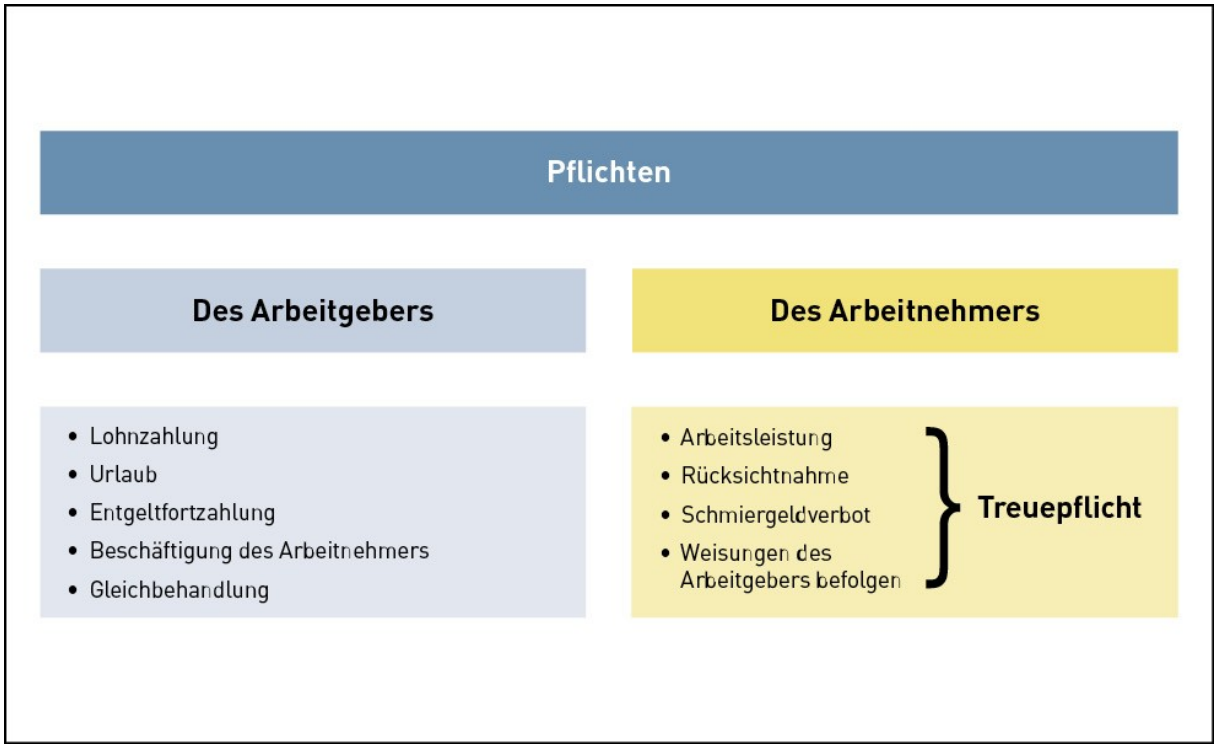
Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Pflicht, persönlich die versprochene beziehungsweise vereinbarte Arbeit zu leisten (§ 611 BGB).

Die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und berechtigten Interessen des Arbeitgebers (§ 241 Absatz 2 BGB) als Nebenpflicht wird allgemein noch weiter in sogenannte Handlungs- und Unterlassungspflichten unterteilt, die zum Teil auf besonderen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorschriften beruhen. Zu den Handlungspflichten des Arbeitnehmers zählen beispielsweise die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit oder die Pflicht, drohende Schäden vom Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern abzuwenden. Zu den Unterlassungspflichten gehören beispielsweise die Verschwiegenheitspflicht oder das Verbot zur Annahme von Belohnungen und Geschenken (Korruptionsprävention).

Der Arbeitnehmer hat die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen und die ihm aufgetragenen Arbeiten nach besten Kräften ordnungsgemäß und sorgfältig auszuführen. Aufgrund seines Weisungs- beziehungsweise Direktionsrechts (§ 106 GewO) kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer einseitig näher konkretisieren. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist das Gegenstück zur Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers. Es findet seine Schranken im Arbeitsvertrag, in Gesetzen, Tarifverträgen und/ oder in Betriebs-/Dienstvereinbarungen und muss nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Eine Weisung des Arbeitgebers entspricht billigem Ermessen, wenn er die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Der Arbeitnehmer braucht eine Anordnung nicht zu befolgen, zu der der Arbeitgeber nicht berechtigt ist; er darf sie nicht befolgen, wenn er durch ihre Befolgung gegen Gesetze, insbesondere Strafgesetze, verstoßen würde.

Dafür schuldet der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber auch dann Gehorsam, wenn die Anordnungen nicht seinen eigenen Anregungen oder Vorstellungen entsprechen.

Abbildung 6: Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis



AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

19. Wird das Arbeitsverhältnis durch einen Verwaltungsakt begründet?

20. Was ist bei einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu beachten?

21. Was beinhaltet die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers im Wesentlichen?

7. Öffentlicher Dienst

LERNZIEL

- Sie können die Beschäftigungsgruppen im öffentlichen Dienst beschreiben und deren arbeits- und dienstrechtliche Stellung abgrenzen.

7.1 Begriff

Als „öffentlichen Dienst“ bezeichnet man die Gesamtheit aller öffentlichen Arbeitgeber und die bei ihnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privaten Arbeitsverhältnis stehenden Personen.

7.2 Beschäftigungsgruppen

Die Beschäftigungsgruppen des öffentlichen Dienstes lassen sich in zwei große Gruppen unterteilen:

- Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (zum Beispiel Beamte, Richter, Soldaten),
- Beschäftigte in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Arbeitnehmer).

Beamte sind Personen, die zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) stehen. Das Beamtenverhältnis ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln (Art. 33 Absatz 4 und 5 GG). Den Beamten wird in der Regel die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe übertragen.

Auch die Richter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zum Staat. Es handelt sich jedoch nicht um Beamte. Ihnen ist als Aufgabe die Rechtsprechung anvertraut (Art. 92 GG). Hierbei sind sie unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (Art. 97 Absatz 1 GG).

Berufssoldaten sowie Soldaten auf Zeit stehen ebenfalls zum Staat in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Ihre Rechtsstellung wird durch das Soldatengesetz geregelt. Ein wesentlicher Teil ihrer Aufgabe ist es, Deutschland und seine Bürger zu schützen.

Grundlage für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist der Abschluss eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) ermöglicht es, die näheren Rechte und Pflichten durch Tarifvertrag zu regeln (vergleiche Kapitel 5.1.4).

Durch gesetzliche Ermächtigung konnten die Träger der Krankenversicherung (§ 351 RVO) und können die Träger der Unfallversicherung (§ 144 SGB VII) für die von ihnen besoldeten Angestellten eine Dienstordnung (DO) aufstellen. Aufgrund dieser Dienstordnung wird bei den sogenannten DO-Angestellten bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart, dass beamtenrechtliche Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. DO-Angestellte sind daher in ihrer Rechtsstellung den Beamten angenähert. Die Besoldung erfolgt in weitgehender Anlehnung an das Beamtenbesoldungsrecht des Bundes oder der Länder.

7.3 Verfassungsrechtliche Stellung und institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums

Durch das Grundgesetz wird der Bestand des Berufsbeamtentums garantiert. Als wichtigste Verfassungsbestimmung ist hier Art. 33 GG zu nennen. Während nach Art. 33 Absatz 2 und 3 GG jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung unabhängig von seinem religiösen Bekenntnis gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat, diese Grundsätze somit für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes gelten, regeln Artikel 33 Absatz 4 und 5 GG ausschließlich Besonderheiten des Berufsbeamtentums. Die Verfassungsbestimmung des Art. 33 Absatz 4 GG schreibt vor, dass die ständige Ausübung hoheitlicher Befugnisse in der Regel Beamten zu übertragen ist (sogenannter Funktionsvorbehalt).

Die zentrale Verfassungsnorm für die Ausgestaltung des Berufsbeamtentums ist Art. 33 Absatz 5 GG. Nach dieser Vorschrift ist das Recht des öffentlichen Dienstes (Beamtenrecht) unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln. Weiterhin enthält diese Vorschrift auch die sogenannte institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums kann nur eine Regelung bezeichnet werden, die allgemein oder ganz überwiegend und während eines längeren traditionsbildenden Zeitraums, mindestens seit der Weimarer Verfassung, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden ist (vergleiche amtliche Sammlung des Bundesverfassungsgerichts – BverfGE 8, 332, 343).

Als wesentliche hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums sind insbesondere zu nennen:

- Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses als öffentliches Dienst- und Treueverhältnis,
- öffentlich-rechtliche Natur der Beamtenverhältnisse,
- Treuepflicht; Gebot der Verfassungstreue,
- Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit,
- Garantie der Rechtsstellung (institutionelle Garantie),
- Gewährung angemessener Dienst- und Versorgungsbezüge (Alimentationsprinzip),
- Leistungsprinzip als beamtenrechtliches Regelungsprinzip,
- Laufbahnprinzip,
- Streikverbot für Beamte,
- Fürsorgepflicht des Dienstherrn,
- Grundsatz der parteipolitischen Neutralität

  sowie
- Hauptberuflichkeit/ Beschränkung von Nebentätigkeiten.

Durch Art. 33 Absatz 5 GG erhält der Gesetzgeber einen weiten Spielraum für die Fortentwicklung des Beamtenrechts, da der Verfassungsauftrag dieser Rechtsnorm unter Berücksichtigung eingetretener Änderungen immer wieder neu zu bewerten ist.

7.4 Abgrenzung des Beamtenrechts gegenüber dem Arbeits- und Dienstrecht

Die Rechtsverhältnisse aus dem Beamtenverhältnis sind öffentlich-rechtlicher Natur und werden ausschließlich durch Gesetze und Verordnungen des Bundes und der Länder geregelt. Die Vorschriften des Bürgerlichen Rechts und insbesondere die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge haben für Beamte keine Gültigkeit.

Tabelle 1: Unterscheidungsmerkmale: Beamte und Arbeitnehmer

	Beamte	**Arbeitnehmer**
Einstellung	Ernennung durch Verwaltungsakt	Abschluss eines Arbeitsvertrages
Beendigung	Entlassung auf Antrag oder aus disziplinarischen Gründen durch Verwaltungsakt	beispielsweise durch Kündigung oder Zeitablauf
Bezahlung	Besoldung nach Gesetz	Regelung durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung
Rechtsgrundlagen	Verfassung, Gesetze, Verordnungen	§ 611 BGB, Tarifverträge
Rechtsweg	Verwaltungsgericht	Arbeitsgericht
Streikrecht	nein	ja
Altersversorgung	Ruhegehaltsanspruch	Sozialversicherung (gesetzliche Rentenversicherung)

7.5 Besonderheiten des Beamtenrechts

Das Beamtenverhältnis ist gekennzeichnet durch das Dienst- und Treueverhältnis zwischen dem Beamten als natürliche Person und einer juristischen Person des öffentlichen Rechts mit Dienstherrenfähigkeit, einem Dienstherrn. Das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treue verhältnis ist gekennzeichnet durch ein Über- und Unterordnungsverhältnis und die Pflicht zur gegenseitigen Treue zwischen Dienstherrn und Beamten.

Die Begründung und Veränderung eines Beamtenverhältnisses erfolgt im Wege der Ernennung (Verwaltungsakt), wobei die erstmalige Ernennung auch als Einstellung bezeichnet wird. Die für die Begründung eines bestimmten Beamtenverhältnisses (zum Beispiel Beamtenverhältnis auf Widerruf, auf Probe, auf Lebenszeit, auf Zeit) erforderlichen Voraussetzungen sind durch beamtenrechtliche Vorschriften jeweils genau festgelegt.

Die Ernennung erfolgt durch die Aushändigung einer Urkunde, die bestimmte Formulierungen enthalten und nach besonderen Formvorschriften gestaltet sein muss.

7.5.1 Arten der Beamtenverhältnisse

Im Beamtenrecht werden die verschiedenen Arten der Beamtenverhältnisse nach dem Dienstherrn, nach der Dauer des Beamtenverhältnisses, nach dem Umfang der Bindung sowie nach den Laufbahngruppen und der fachlichen Qualifikation unterschieden.

Nach ihrem Dienstherrn werden Beamte in

- Bundesbeamte,
- Landes- beziehungsweise Staatsbeamte

  und

- Körperschaftsbeamte

unterteilt.

Nach der Dauer des Beamtenverhältnisses lassen sich vier Gruppen festlegen:

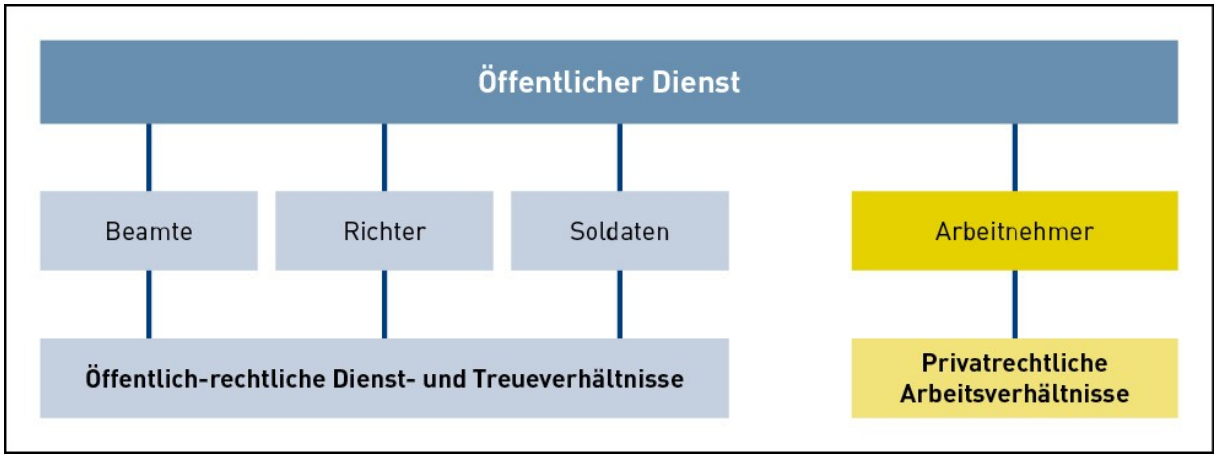
- Ein Beamtenverhältnis kann auf Lebenszeit begründet werden, wenn der Beamte auf Dauer für hoheitsrechtliche Aufgaben verwendet werden soll. Es bildet die Regel.
- Wenn der Beamte nur befristet hoheitsrechtliche Aufgaben wahrnehmen soll, wird ein Beamtenverhältnis auf Zeit begründet.
- In ein Beamtenverhältnis auf Probe ist zu berufen, wer zur späteren Verwendung als Beamter auf Lebenszeit eine Probezeit zurückzulegen hat.
- Dagegen ist das Beamtenverhältnis auf Widerruf vorgesehen, wenn der Beamte einen Vorbereitungsdienst abzuleisten hat oder nur vorübergehend hoheitsrechtliche Aufgaben wahrnehmen soll.

Nach dem Umfang der Bindung kann zwischen Berufsbeamten und Ehrenbeamten unterschieden werden. Während sich die Berufsbeamten mit ihrer Leistungskraft überwiegend einem Dienstherrn zur Verfügung stellen, üben Ehrenbeamte die hoheitsrechtlichen Aufgaben neben einem anderen Hauptberuf aus. Sie erhalten hierfür keine Dienstbezüge und keine Versorgung, sondern lediglich eine Aufwandsentschädigung. Bei den Ehrenbeamten handelt es sich meist um kommunale Wahlbeamte, wie zum Beispiel erste Bürgermeister kreisangehöriger Gemeinden.

Abhängig von der Vor- und Ausbildung und dem Eingangsamt lassen sich die Berufsbeamten den Laufbahngruppen des einfachen, des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes zuordnen.

> **Beispiele aus dem Bundesbesoldungsgesetz:**
>
> Zur Laufbahngruppe des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes gehören die Ämter Sekretär (Bes.Gr. A6), Obersekretär (Bes.Gr. A7), Hauptsekretär (Bes.Gr. A8), Amtsinspektor (Bes.Gr. A9) und Amtsinspektor mit Zulage.
>
> Die Laufbahngruppe des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes umfasst die Ämter Inspektor (Bes.Gr. A9), Oberinspektor (Bes.Gr. A10), Amtmann / Amtfrau (Bes.Gr. A11), Amtsrat (Bes.Gr. A12), Oberamtsrat (Bes.Gr. A13).

Abbildung 7: Beschäftigungsgruppen im öffentlichen Dienst



7.5.2 Disziplinarrecht

Die schuldhafte Verletzung beamtenrechtlicher Pflichten (Dienstvergehen) wird durch das Disziplinarrecht geahndet. Abhängig von der Schwere der Pflichtverletzung kommen entweder Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder Kürzung beziehungsweise Aberkennung des Ruhegehalts als Disziplinarmaßnahme in Betracht.

Der **Verweis** ist im Beamtenrecht die mildeste Disziplinarmaßnahme. Er besteht in einer **förmlichen Missbilligung eines Dienstvergehens** durch den Dienstherrn. Der Beamte wird schriftlich darauf hingewiesen, dass er seine Dienstpflichten verletzt hat und er ist vergleichbar mit einer **Abmahnung** bei Angestellten.

Das Disziplinarrecht des Bundes und der Länder kann unterschiedlich ausgestaltet werden.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

22. Nennen Sie die verschiedenen Arten von Beamtenverhältnissen.

23. Welche großen Beschäftigungsgruppen im öffentlichen Dienst kennen Sie?

24. In welchem Verhältnis stehen Beamte zu ihrem Dienstherrn?

8. Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst nach dem Tarifvertrag

LERNZIEL

- Sie können die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Tarifvertrag erläutern.

8.1 Pflichten

a) Arbeitspflicht
Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers besteht darin, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Aufgaben innerhalb der Arbeitszeit zu erbringen. Die Arbeitspflicht ist vom Arbeitnehmer in Person zu erfüllen (vergleiche Kapitel 6.3).

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen derzeit durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (§ 6 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Es besteht die Option der befristeten Erhöhung auf bis zu 42 Wochenstunden.

Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Ist der Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit ferngeblieben, hat der Arbeitgeber in der Regel die Bezüge für die Zeit des Fernbleibens einzubehalten. Eine Ausnahme bildet die Arbeitsunfähigkeit, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jedoch unverzüglich mitzuteilen hat (vergleiche Kapitel 8.2.2 Buchstabe a).

Bleibt der Arbeitnehmer der Arbeit schuldhaft (§ 276 BGB) und ohne rechtfertigenden Grund fern, so gerät er in Schuldnerverzug (§§ 280 ff. BGB). Dies kann, je nach Sachverhalt, Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer oder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen.

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer zur Ausübung einer Nebentätigkeit berechtigt (§ 3 Absatz 3 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind jedoch dem Arbeitgeber rechtzeitig vor der Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Unter bestimmten Umständen kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen.

b) Rücksichtnahmepflicht
Neben der Hauptpflicht existiert eine Vielzahl von Nebenpflichten, wobei zu den bedeutendsten die sogenannte Rücksichtnahmepflicht zählt (§ 241 Absatz 2 BGB). Danach hat der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen, wie dies von ihm nach Treu und Glauben billigerweise, das heißt üblicherweise, verlangt werden kann. Er hat alles zu unterlassen, was den Arbeitgeber oder seine berechtigten Interessen beeinträchtigt.

Der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sollte folgende Grundsätze beachten:

- Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung (vergleiche auch § 3 Absatz 6 Satz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV),
- Beachtung des Gemeinwohls bei Ausübung der übertragenen Tätigkeit,
- Erhaltung des Ansehens des Staates in Ausübung der übertragenen Tätigkeit

  sowie

- deren unparteiische und gerechte Ausübung.

Die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers umfasst Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung entweder gesetzlich vorgeschrieben (zum Beispiel Sozialgeheimnis nach dem SGB X) oder vom Arbeitgeber angeordnet ist (§ 3 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV- TgDRV).

Dem Arbeitnehmer ist die Annahme von Belohnungen oder Geschenken in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit ohne Genehmigung des Arbeitgebers untersagt (§ 3 Absatz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Es ist ihm verboten, seine dienstliche Tätigkeit von der Gewährung persönlicher Vorteile abhängig zu machen oder zum eigenen Vorteil auszunutzen.

c) Sonstige Pflichten

Der Arbeitnehmer hat bei begründetem Anlass auf Verlangen des Arbeitgebers sowohl vor seiner Einstellung als auch im Laufe des Arbeitsverhältnisses seine körperliche Eignung für die Leistung der vertraglich geschuldeten Arbeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen (§ 3 Absatz 4 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

d) Folgen einer Pflichtverletzung

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vom jeweils anderen Arbeitsvertragspartner Schadensersatz verlangen, wenn dieser seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, ihnen ein Schaden erwächst, die Vertragsverletzung ursächlich für den Schaden ist und der andere Arbeitsvertragspartner die Vertragsverletzung zu vertreten hat. Daneben treten außervertraglich und nicht auf die Arbeitsvertragspartner beschränkt die deliktische Schadensersatzpflicht nach §§ 823 ff. BGB (unerlaubte Handlungen) und sonstige schadensersatzrechtliche Anspruchsgrundlagen (insbesondere Art. 34 GG, §§ 89, 31 BGB).

Bei der Deutschen Rentenversicherung finden für die Schadenshaftung der Beschäftigten die für die Beamten der Deutschen Rentenversicherung jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung (§ 3 Absatz 7 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

8.2 Rechte

8.2.1 Entgeltanspruch

Der Anspruch auf ein tarifgemäßes Entgelt wird nicht erst durch die Einstufung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe begründet, sondern ergibt sich als Erfüllungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis, auf das tarifliche Inhaltsnormen zwingend und unmittelbar einwirken (vergleiche Kapitel 5.1.3).

a) Eingruppierung
Um die Arbeitnehmer entsprechend ihrer unterschiedlichen Funktionen vergüten zu können, bedienen sich die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes eines Bewertungssystems mit einer bestimmten Zahl von Wertebenen, die als Entgeltgruppen bezeichnet werden.

Die Arbeitnehmer sind nach der gesamten, nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit grundsätzlich in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale den von ihnen geleisteten Arbeiten entsprechen.

Im Tarifvertrag sind grundsätzlich 15 Entgeltgruppen mit sechs Entwicklungsstufen gebildet. Die Entgeltgruppe 1 ist dabei die niedrigste, die Entgeltgruppe 15 die höchste. Die Tarifvertragsparteien haben sich am 09.12.2014 auf eine neue Entgeltordnung für den Bereich der Deutschen Rentenversicherung geeinigt (TV EntgO-DRV; Inkrafttreten: 01.01.2015), die in modernisierter Form die bisherigen Grundsätze der abgelösten

Vergütungsordnung des BAT im Wesentlichen fortführt (§12 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Darüberhinaus haben die Arbeitgeber der Deutschen Rentenversicherung sogenannte Arbeitgeberrichtlinien verfasst, die außertarifliche Eingruppierungen innerhalb der gesamten Deutschen Rentenversicherung regeln sollen. In dieser Richtlinie gibt es zum Beispiel die Entgeltgruppen 16 und 17 in Anlehnung einer Besoldung nach A 16.

b) Entgelt
Der Arbeitnehmer erhält monatlich ein Tabellenentgelt, dessen Höhe sich nach der Zuordnung zu einer individuellen Entgeltgruppe und einer für ihn geltenden Erfahrungsstufe (je nach Umfang seiner Berufserfahrung) bestimmt (§§ 12,13 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Die Entgeltgruppe 1 umfasst die Erfahrungsstufen 2 bis 6, die Entgeltgruppen 2 bis 15 die Erfahrungsstufen 1 bis 6. Der Aufstieg in den Stufen richtet sich nach der Beschäftigungszeit, die zwischen einem Jahr (von Stufe 1 in Stufe 2) und fünf Jahren (von Stufe 5 in Stufe 6) betragen (§ 16 Absatz 4 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Bei erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt und bei erheblich unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen jeweils verlängert werden (§ 17 Absatz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Neben dem „normalen“ Entgelt gibt es die Möglichkeit, ein sogenanntes Leistungsentgelt, welches in einem eigenen Tarifvertrag (Leistungstarifvertrag) geregelt ist (§ 18 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV), zu zahlen. Als alternatives Instrument der Leistungsbezahlung können übertariflich Leistungsprämien und Leistungszulagen entsprechend der Regelungen für Beamte gewährt werden.

Übten Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertigere Tätigkeit aus, erhalten sie dafür eine persönliche Zulage (§ 14 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Diese bemisst sich entweder nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt für die höherwertigere Tätigkeit und dem Entgelt, das normalerweise zusteht oder nach einem Vomhundertsatz des individuellen Tabellenentgelts.

Bei außergewöhnlich schweren und gefährlichen Arbeiten wird eine Erschwerniszulage gezahlt (§ 19 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt Zeitzuschläge für Überstunden sowie für Arbeit zu ungünstigen Zeiten (zum Beispiel an Sonn- und Feiertagen, § 8 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Die Zeitzuschläge betragen zum Beispiel für eine Überstunde derzeit je nach zugehöriger Entgeltgruppe 30 beziehungsweise 15 Prozent der Stundenvergütung der Stufe 3 des Tabellenentgelts. Die Überstundenvergütung ist somit zunächst die reguläre Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlags. Wird die geleistete Überstunde innerhalb eines bestimmten Zeitraumes wieder durch eine entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen, erhält der Arbeitnehmer nur noch den Zeitzuschlag.

c) Auszahlung des Entgelts
Das für den Kalendermonat berechnete Entgelt ist am letzten Tag eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen (Zahltag, § 24 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Der Zahltag bestimmt die Fälligkeit der Bezüge. Fälligkeit bedeutet, dass ein Gläubiger (Arbeitnehmer) vom Schuldner (Arbeitgeber) das Arbeitsentgelt fordern kann. Fällt der Zahltag auf ein Wochenende gilt der vorherige Werktag als Zahltag

Die Vergütung ist gemäß §§ 850 ff. Zivilprozessordnung (ZPO) nur für den Teil pfändbar, der die Pfändungsfreigrenzen überschreitet.

d) Sonstige Leistungen
Die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers betragen derzeit 6,65 Euro monatlich (§ 23 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Teilzeitbeschäftigten wird sie anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit gewährt.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe des § 257 SGB V vom Arbeitgeber einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag. Der Beitragszuschuss beträgt im Regelfall die Hälfte des Beitrags, der bei Versicherungspflicht des Beschäftigten bei der Krankenkasse zu zahlen wäre; er darf jedoch die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Beitrages nicht übersteigen.

Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und sich nicht von der Versicherungspflicht in der Sozialen Pflegeversicherung haben befreien lassen, tragen den Beitrag zur Pflegeversicherung allein. Diese Beschäftigten erhalten einen Beitragszuschuss, der in der Höhe begrenzt ist auf den Betrag, der als Arbeitgeberanteil bei Bestehen der Versicherungspflicht in der Sozialen Pflegeversicherung zu zahlen wäre.

Beschäftigte, die bei einem privaten Versicherungsunternehmen gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit versichert sind (dies sind die Versicherten der privaten Krankenversicherungsunternehmen sowie die Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherung, die von der Versicherungspflicht in der Sozialen Pflegeversicherung befreit sind), erhalten vom Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss zu ihrem Pflegeversicherungsbeitrag. Der Zuschuss ist in der Höhe auf den Betrag begrenzt, der als Arbeitgeberanteil bei Versicherungspflicht in der Sozialen Pflegeversicherung als Beitragsanteil zu zahlen wäre, höchstens jedoch auf die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat.

Bei Dienstreisen, Dienstgängen und Versetzungen erhält der Arbeitnehmer Reisekosten in gleicher Weise wie vergleichbare Beamte. Auch bei den Umzugskosten gelten die Regelungen aus dem Beamtenrecht nach dem Bundesreisekostengesetz entsprechend.

e) Ausschlussfrist
Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch geltend gemacht werden (§ 37 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Das Bedürfnis nach solchen Fristen ergibt sich daraus, dass vielfach gerade im Arbeitsverhältnis die Durchsetzbarkeit und die Abwehr von Ansprüchen von Beweisen abhängen, die nur in einem kurzen zeitlichen Zusammenhang mit den tatsächlichen Vorgängen noch sichergestellt werden können.

8.2.2 Fürsorgeleistungen

Fürsorgeleistungen sind solche, die ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis haben, zumeist auch tariflich festgelegt sind und nicht unmittelbar auf einer Arbeitsleistung beruhen.

a) Krankenbezüge
Mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit wird der Arbeitnehmer von seiner Pflicht, die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 BGB), befreit. Nach allgemeinem Vertragsrecht (§ 326 Absatz 1 BGB) würde er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit seinen Vergütungsanspruch verlieren, wenn nicht gesetzliche oder tarifliche Vorschriften die Fortzahlung des Entgelts vorschreiben würden. Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, § 22 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Die Höhe bemisst sich nach dem Tabellenentgelt sowie sonstiger Entgeltbestandteile (§ 21 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Im Anschluss daran erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen von der Krankenkasse Krankengeld gezahlt wird, vom Arbeitgeber einen sog. Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

b) Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
Die unter die öffentlichen Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer haben neben ihrer kraft Gesetzes durchzuführenden Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 25 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV) nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages (vergleiche Kapitel 12).

c) Vorschüsse
Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Richtlinien gewährt werden. Zum Beispiel kann einem wegen „Verrentung“ ausscheidenden Arbeitnehmer, bei dem sich der Beginn der Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

d) Jubiläumsgeld
Jubiläumsgeld wird zur Belohnung besonderer Treue zum Arbeitgeber gewährt. Es beträgt nach einer 25-jährigen Beschäftigungszeit 350,00 Euro beziehungsweise nach einer 40-jährigen und im Bereich der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung auch nach einer 50-jährigen Beschäftigungszeit 500,00 Euro (§ 23 Absatz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Daneben besteht jeweils Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für einen Arbeitstag unter Fortzahlung der Vergütung (§ 29 Absatz 1 Satz 1 Buchst. D TV DRV-Bund, TV-TgDRV).

e) Sterbegeld
Beim Tode des Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, erhalten der überlebende Ehegatte, der Lebenspartner oder die Kinder ein Sterbegeld (§ 23 Absatz 3 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Es wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate in Höhe des Tabellenentgelts des Verstorbenen gewährt.

8.2.3 Urlaub

Unter dem Begriff Urlaub werden die unterschiedlichen Arten der Freistellung von der Arbeitspflicht verstanden, wie Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub sowie bezahlte und unbezahlte Freistellungen aus anderen Gründen.

Unter Erholungsurlaub ist diejenige Freizeit zu verstehen, die dem Arbeitnehmer unter Zahlung der Urlaubsvergütung vom Arbeitgeber nach gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften zu gewähren ist. Auf Erholungsurlaub besteht ein Rechtsanspruch, der im Todesfall des Arbeitnehmers auch auf eventuell vorhandene Erben übergeht. Das Urlaubsrecht als soziales Schutzrecht lässt keine vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu, die zum Nachteil der Arbeitnehmer von den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen abweichen.

Der Erholungsurlaub beträgt in jedem Urlaubsjahr für Arbeitnehmer und Auszubildende 30 Arbeitstage (§ 26 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV sowie § 9 TV Ausb-DRV-Bund/ TVA-TgDRV). Sofern sich die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden Arbeitstag, der hinzukommt oder wegfällt, um 1/5 des Jahresurlaubs.

Der Tarifvertrag sieht Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit vor. Dieser darf zusammen mit dem Erholungsurlaub 35 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht übersteigen (§ 27 Absatz 3 Satz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX (vergleiche Kapitel 11.1.4) ist hiervon nicht betroffen.

Des Weiteren können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten (§ 28 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Arbeitnehmer werden in bestimmten Fällen auf Antrag unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt (zum Beispiel Niederkunft der Ehefrau/ Lebenspartnerin, Tod des Ehegatten/ Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils, schwere Erkrankungen von Angehörigen oder Kindern, § 29 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV). Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten (zum Beispiel als ehrenamtlicher Richter) nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann (§ 29 Absatz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Daneben kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bis zu drei Arbeitstagen gewähren (§ 29 Absatz 3 Satz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

In den Fällen der Entgeltfortzahlung (u. a. bei Urlaub, Dienstbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt.

Abbildung 8: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

25. Nennen Sie zwei Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis.

26. Wie viele Stunden umfasst derzeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?

27. Welche Folgen ergeben sich für einen Arbeitnehmer, der ohne Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleibt?

28. Welche Leistung schuldet ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer für die von diesem erbrachte Arbeitsleistung?

29. Erklären Sie den Begriff „Eingruppierung“!

30. Zu welchem Zeitpunkt wird das Arbeitsentgelt fällig?

31. Wie hoch ist im Regelfall die monatliche vermögenswirksame Leistung?

32. Wie hoch ist die Jubiläumszuwendung nach 25- beziehungsweise 40-/ 50-jähriger Dienstzeit?

33. In welcher Höhe wird das Sterbegeld gezahlt?

34. Nennen Sie den jährlichen Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer und Auszubildenden!

9. Beendigung des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst

LERNZIEL

- Sie können einen Überblick über Beendigungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst geben.

9.1 Überblick über die Beendigungsmöglichkeiten

Zusätzlich zu den gesetzlichen Beendigungstatbeständen enthalten die Tarifverträge weitere Regelungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Zu den einzelnen Beendigungsmöglichkeiten:

a) Durch Zeitablauf
Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nur für eine bestimmte Zeit abgeschlossen wurde (zum Beispiel bei nur vorübergehenden betrieblichen beziehungsweise dienstlichen Personalmehrbedarf), endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der im Arbeitsvertrag festgelegten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf (§ 620 Absatz 1, 3 BGB; § 15 Absatz 1 TzBfG).

b) Durch Erreichen des Zweckes
Dem Zeitarbeitsverhältnis steht ein Arbeitsverhältnis gleich, dessen Dauer sich aus dem Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt oder befristet bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses eingegangen wurde (zum Beispiel für die Dauer der Vertretung eines erkrankten Beschäftigten). Das Arbeitsverhältnis wird durch Zweckerreichung beziehungsweise den Eintritt des Ereignisses beendet, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (Ankündigungsfrist, § 15 Absatz 2 TzBfG). Das Erreichen des Zwecks der Arbeitsleistung darf nicht vom Willen einer der beiden Vertragspartner abhängig sein.

c) Eintritt einer auflösenden Bedingung
Ein Arbeitsvertrag, der unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wurde, ist mit einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag vergleichbar. Er unterscheidet sich von ihm nur dadurch, dass der Zeitpunkt der Zweckerreichung und damit der Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses ungewiss sind (zum Beispiel wenn einem Arbeitnehmer eine für die Tätigkeit notwendige Arbeits- oder Berufserlaubnis entzogen wird und dieser somit nicht mehr weiterbeschäftigt werden darf). Auch hier gilt nach § 21 TzBfG die zweiwöchige Ankündigungsfrist des § 15 Absatz 2 TzBfG).

d) Durch Vertrag
Durch Abschluss eines schriftlichen Auflösungsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann jedes Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen beendet werden (§ 33 Absatz 1 Buchstabe b TV DRV-Bund/ TV-TgDRV; § 623 BGB). Das Arbeitsverhältnis endet dann zu dem im Auflösungsvertrag bestimmten Zeitpunkt, der in der Regel in der Zukunft liegt.

e) Durch Lösungserklärung bei faktischem Arbeitsverhältnis
Stellt sich ein Arbeitsvertrag zum Beispiel als nichtig heraus, jedoch wurde die Arbeit bereits aufgenommen, so entsteht ein sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis, welches grundsätzlich zum Schutz des Arbeitnehmers nicht mehr rückwirkend beseitigt werden kann. Ein faktisches Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer für die Zukunft durch eine einseitige Erklärung beendet werden. Für die bisherige Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die entsprechende Vergütung.

f) Durch Anfechtung
Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann auch durch Anfechtung (§§ 119, 123 BGB) oder Berufung auf die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages (zum Beispiel bei einer Geschäftsunfähigkeit des Arbeitnehmers) erfolgen. Die Anfechtung ist möglich wegen Irrtums (§ 119 BGB, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer doch nicht über eine wesentliche Vorbildung verfügt) beziehungsweise Drohung oder arglistiger Täuschung (§ 123 Absatz 1 BGB). Durch eine erfolgreiche Anfechtung ist der Arbeitsvertrag von Anfang an nichtig. Vom Beginn der Arbeitsleistung bis zum Zeitpunkt der Anfechtung entsteht allerdings ein faktisches Arbeitsverhältnis (vergleiche Buchst. E).

g) Automatische Beendigung auf tarifvertraglicher Grundlage
Die Tarifvertragsparteien können in einem Tarifvertrag auch festlegen, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsverhältnis automatisch beendet ist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es handelt sich hierbei um auflösende Bedingungen im Sinne des § 21 TzBfG (vergleiche Buchst. C).

Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist dies insbesondere dann der Fall, wenn durch einen Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer auf Dauer voll oder teilweise erwerbsgemindert oder der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer ein Gutachten eines Amtsarztes oder eines festgelegten Arztes bekannt gegeben worden ist, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag verzögert oder eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI bezieht oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

h) Durch gerichtliche Entscheidung nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage
Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so kann dieser innerhalb einer bestimmten Frist vor dem Arbeitsgericht geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist (vergleiche Kapitel 9.2.3). Wird dies durch ein Gericht bestätigt, so ist das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst. Ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen (§ 9 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz – KSchG). Liegen Gründe vor, die eine den Betriebszwecken dienende Zusammenarbeit nicht mehr erwarten lassen, kann auch der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen.

i) Durch Tod des Arbeitnehmers
Mit dem Tod des Arbeitnehmers endet das Arbeitsverhältnis, weil ein Beschäftigter die vereinbarte Arbeitsleistung nur persönlich erbringen kann (§ 613 BGB).

9.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft aufgelöst werden soll. Es wird zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung unterschieden. Das Recht zur Kündigung kann von jeder Vertragspartei wahrgenommen werden. Jede Kündigung muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen.

9.2.1 Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses beendet unter Einhaltung einer gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten längeren Kündigungsfrist ein Arbeitsverhältnis. Bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen ist dies jedoch mit der ordentlichen Kündigung nur möglich, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist (zum Beispiel ist nach § 30 Absatz 1, 5 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit nur möglich, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt).

Für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes werden die Kündigungsfristen zum Beispiel durch § 34 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV festgelegt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungszeit von sechs Jahren und vier Monaten möchte sein Arbeitsverhältnis zum 30.06.2025 ordentlich kündigen.

Wann muss die Kündigung dem Arbeitgeber spätestens zugegangen sein?

Lösung:

Bei einer Beschäftigungszeit im Umfang von fünf bis unter acht Jahren ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres einzuhalten. Die Kündigungsfrist läuft daher vom 01.04. – 30.06.2025. Die Kündigung muss somit spätestens am 31.03.2025 (Montag) dem Arbeitgeber zugehen.

9.2.2 Außerordentliche Kündigung

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 626 BGB). Ein wichtiger Grund liegt dann vor, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Die außerordentliche Kündigung kann fristlos oder aus sozialen Gründen mit einer Auslauffrist erklärt werden. Sie ist jedoch nur wirksam, wenn sie innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach bekannt werden des wichtigen Grundes ausgesprochen wird (§ 626 Absatz 2 BGB). Die maßgebenden Gründe für die Kündigung müssen der anderen Vertragspartei auf ihr Verlangen unverzüglich mitgeteilt werden.

9.2.3 Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz der Arbeitnehmer wird durch das Kündigungsschutzgesetz (§ 1 KSchG) sichergestellt. Dieses findet allerdings nur auf Verwaltungen und Betriebe Anwendung, die eine bestimmt Mindestanzahl an Mitarbeitern beschäftigen. Nach § 23 Absatz 1 Satz 2 KSchG gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts des KSchG mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Absatz 1 Sätze 1 und 2 KSchG nicht für Verwaltungen oder Betriebe, die zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigen. Auszubildende werden nicht eingerechnet und Teilzeitbeschäftigte nach ihrem Anteil. Arbeitnehmer solcher Kleinunternehmen genießen keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG.

Kommt das KSchG zur Anwendung, so muss das Arbeitsverhältnisse länger als sechs Monate bestanden haben (§ 1 Absatz 1 KSchG). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Absatz 1 KSchG). Dies ist der Fall, wenn die Kündigung nicht durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn die zuständige Personalvertretung aus einem der in § 1 Absatz 2 Nummer 2 KSchG genannten Gründe gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat.

Durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG, vergleiche Kapitel 11.1.3) sollen schwangere Frauen und Mütter unter anderem vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes geschützt werden. Nach § 17 MuSchG ist die Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig. Dem Arbeitgeber muss jedoch zum Zeitpunkt der Kündigung oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung die Schwangerschaft bekannt gewesen beziehungsweise mitgeteilt worden sein. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn dies auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Eine trotz bestehendem Kündigungsverbot ausgesprochene Kündigung ist nichtig.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ermöglicht einem Elternteil, Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres seines Kindes in Anspruch zu nehmen (§ 15 BEEG). Es ist auch möglich, einen Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Durch den besonderen Kündigungsschutz nach dem BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht (bei Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes) beziehungsweise 14 Wochen (bei Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes) vor Beginn der Elternzeit und während der gesamten Elternzeit, nicht kündigen (§ 18 Absatz 1 BEEG).

Arbeitnehmer, die nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) kurzzeitig (bis zu zehn Arbeitstage) von der Arbeit fernbleiben müssen (§ 2 PflegeZG) oder bis zur Höchstdauer von sechs Monaten die Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) in Anspruch nehmen, dürfen ab dem Zeitpunkt der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zum jeweiligen Ende nicht gekündigt werden (§ 5 Absatz 1 PflegeZG).

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sieht einen dem Pflegezeitgesetz entsprechenden Schutz der Arbeitnehmer vor einer Kündigung durch ihren Arbeitgeber während der Inanspruchnahme der Pflegezeit vor (§ 2 Absatz 3 FPfZG in Verbindung mit § 5 Absatz 1 PflegeZG).

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen oder für gleichgestellte Arbeitnehmer wird durch Kapitel 4 (§§ 168 ff.) des SGB IX geregelt. Nach § 168 SGB IX bedarf die

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Kündigungsfrist beträgt in jedem Fall mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX).

Nach § 15 KSchG ist die ordentliche Kündigung von Mitgliedern und Wahlbewerbern der Personalvertretungsorgane durch den Arbeitgeber unzulässig. Der Kündigungsschutz beginnt bei Wahlvorständen mit der Bestellung, bei Wahlbewerbern mit der Aufstellung des Wahlvorschlags, bei Mitgliedern des Personalrates beziehungsweise einer Jugendvertretung mit dem Amtsbeginn. Der besondere Kündigungsschutz endet bei Wahlvorständen und Wahlbewerbern sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses und bei Mitgliedern des Personalrates oder einer Jugendvertretung ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit. Auch die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats erklärt, ist unzulässig. Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung längstens jedoch für drei Monate.

Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur noch aus einem wichtigen Grund gekündigt werden (§ 34 Absatz 2 TvöD, TV DRV-Bund, TV-TgDRV). Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31.12.2005 geltenden Tarifregelungen bei der Deutschen Rentenversicherung unkündbar waren, verbleibt es dabei.

9.3 Zeugnisse

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jeder Beschäftigte im öffentlichen Dienst Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer der Tätigkeit. Es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis, § 35 Absatz 1 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen (§ 35 Absatz 2 TV DRV-Bund/ TV-TgDRV).

Dem Arbeitgeber ist es nunmehr gestattet, Arbeitszeugnisse mit Zustimmung des Arbeitnehmers in elektronischer Form zu versenden. Dies ist allerdings nur zulässig, wenn eine qualifizierte elektronische Signatur gemäß § 126a BGB verwendet wird.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

35. Nennen Sie drei Möglichkeiten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

36. Erklären Sie Begriff und Wesen der Kündigung.

37. Unter welchen Voraussetzungen kann eine außerordentliche Kündigung fristgerecht ausgesprochen werden?

38. Wann ist ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beendet?

10. Arbeitsgerichtsbarkeit

LERNZIEL

- Sie können das Verfahren vor dem Arbeitsgericht erläutern.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist als besondere Gerichtsbarkeit ein selbstständiger Gerichtszweig für die Durchsetzung des Arbeitsrechts. Sie wird durch die dreistufig aufgebauten Gerichte für Arbeitssachen ausgeübt, die sich in Arbeitsgerichte (ArbG), Landesarbeitsgerichte (LAG) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) untergliedern.

Im Rahmen des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) wird zwischen Urteils- und Beschlussverfahren als den zwei möglichen Verfahrensarten unterschieden.

Im Wesentlichen gelten im Arbeitsgerichtsverfahren die Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO, §§ 46, 64, 72 ArbGG), da das Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten ein echter Zivilprozess ist. Das ArbGG sieht lediglich in einigen Sondervorschriften von der ZPO abweichende Regelungen vor.

Für das Beschlussverfahren gelten grundsätzlich auch die für das Urteilsverfahren maßgebenden Vorschriften, soweit sich aus den Sonderregelungen (§§ 80 bis 98 ArbGG) nichts anderes ergibt (§ 80 Absatz 2 ArbGG).

10.1 Sachliche und örtliche Zuständigkeit

Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für die Entscheidung über arbeitsrechtliche Streitfälle. Ihre sachliche Zuständigkeit wird grundsätzlich durch die §§ 2 bis 4 ArbGG festgelegt.

Sie sind im Urteilsverfahren (§ 2 ArbGG) zum Beispiel für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien sowie zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zuständig. Darüber hinaus sind sie im Beschlussverfahren (§ 2a ArbGG) insbesondere zuständig für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, Angelegenheiten aus dem Mitbestimmungsgesetz sowie für die Entscheidung über Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (zum Beispiel Streitigkeiten über die Notwendigkeit der Errichtung eines Betriebsrates, über Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrates). Für Streitigkeiten zwischen dem Personalrat und dem Arbeitgeber im Bereich des öffentlichen Dienstes sind zum Beispiel in erster Instanz die Verwaltungsgerichte zuständig. Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und den privaten Arbeitsgebern werden vor den Arbeitsgerichten ausgetragen. In erster Instanz werden ohne Rücksicht auf den Streitwert immer die Arbeitsgerichte tätig, die ihre Zuständigkeit von Amts wegen prüfen.

Durch die gesetzlichen Regelungen über die örtliche Zuständigkeit wird der Gerichtsstand und somit das Arbeitsgericht bestimmt, das in erster Instanz für die Entscheidung über den Rechtsstreit zuständig ist. Maßgebend sind neben den im ArbGG enthaltenen besonderen Regelungen (§§ 48 Absatz 2, 82 ArbGG) wegen der in § 46 Absatz 2 ArbGG enthaltenen Verweisung die Vorschriften der ZPO. So wird der allgemeine Gerichtsstand von natürlichen Personen durch den Wohnsitz, der von juristischen Personen durch den Sitz bestimmt. Darüber hinaus sind besondere Gerichtsstände vorgesehen (zum Beispiel Gerichtsstand des Aufenthaltsortes oder der Niederlassung). Maßgebend ist immer der allgemeine oder besondere Gerichtsstand des Beklagten im Zeitpunkt der Klageerhebung.

Gerichtsstand kann auch der Arbeitsort (§ 48 Absatz 1a ArbGG) sein, das heißt, dass Arbeitnehmer auch bei dem Arbeitsgericht Klage erheben können, in dessen Bezirk sie gewöhnlich ihre Arbeit verrichten.

Die örtliche Zuständigkeit in Beschlusssachen ist abhängig vom Bezirk, in dem der Betrieb liegt beziehungsweise das Unternehmen seinen Sitz hat (§ 82 ArbGG).

Beispiele:

1. Das Arbeitsgericht ist zuständig für Kündigungsschutzklagen nach § 4 KSchG, wenn ein Arbeitnehmer geltend machen will, dass eine Kündigung oder Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt ist.

2. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes, so kann das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren die Zustimmung ersetzen (§ 103 Absatz 2 BetrVG).

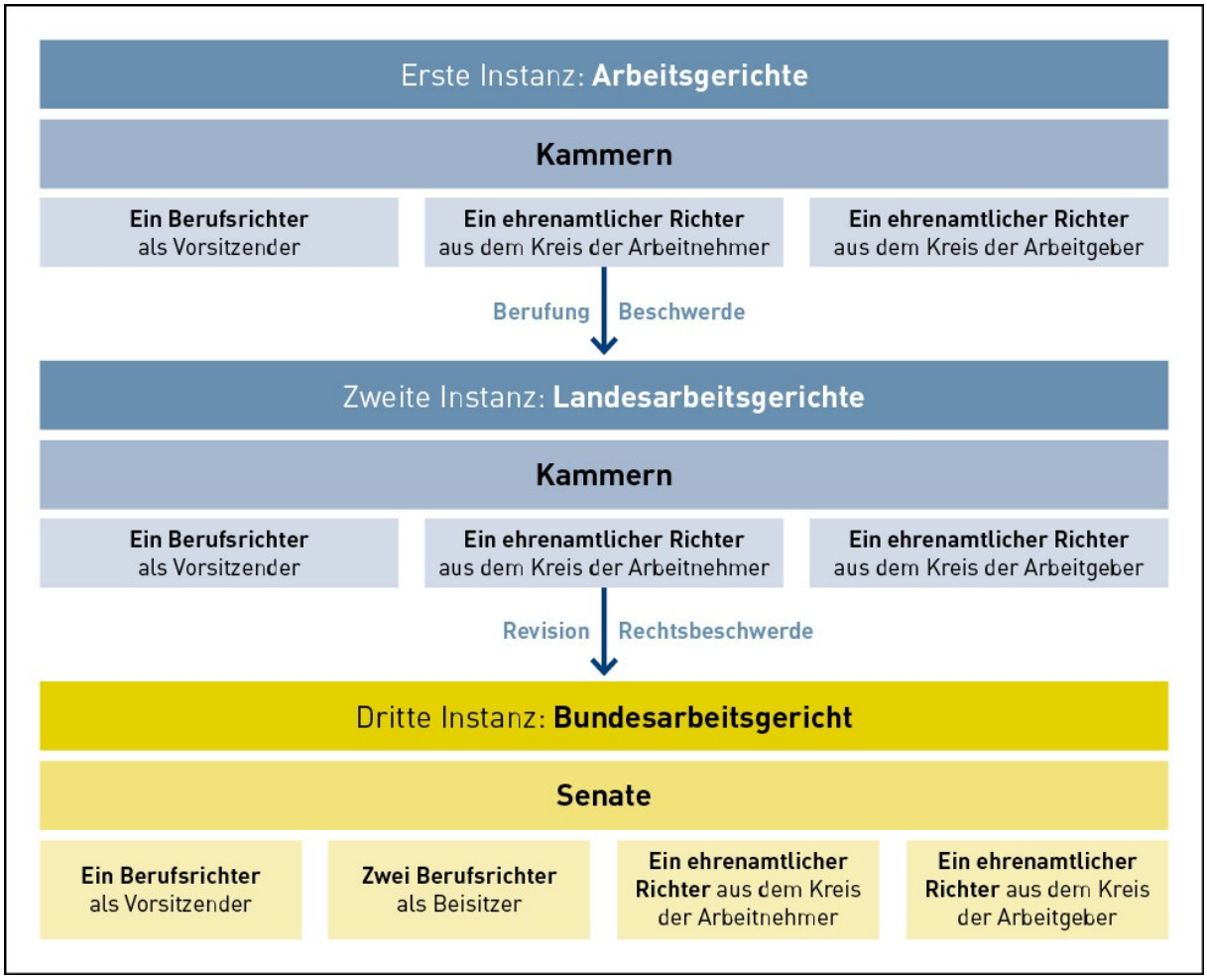
10.2 Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen

In den Ländern sind als Gerichte erster Instanz die sogenannten Arbeitsgerichte errichtet (§ 14 Absatz 1 ArbGG). Bei den jeweiligen Arbeitsgerichten werden Kammern gebildet (§ 17 Absatz 1 ArbGG), die aus einem Berufsrichter (Vorsitzender) und zwei ehrenamtlichen Richtern bestehen (§ 16 Absatz 2 ArbGG). Bei jeder Kammer wird je ein ehrenamtlicher Richter auf der Grundlage der Vorschlagslisten von Arbeitnehmervereinigungen sowie Arbeitgebervereinigungen auf die Dauer von fünf Jahren berufen (§ 20 ArbGG).

Als Gerichte der zweiten Instanz sind in den Ländern Landesarbeitsgerichte errichtet (§ 33 ArbGG). Sie sind zuständig für Berufungen gegen Urteile der Arbeitsgerichte und Beschwerden gegen Beschlüsse der Arbeitsgerichte und ihrer Vorsitzenden im Beschlussverfahren (§ 8 Absatz 2 und 4 ArbGG). Auch bei den Landesarbeitsgerichten werden Kammern gebildet, die in der Besetzung mit einem Vorsitzenden (Berufsrichter) und je einem ehrenamtlichen Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber tätig werden (§ 35 ArbGG).

Die dritte Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Sitz in Erfurt (§ 40 Absatz 1 ArbGG). Es entscheidet unter anderem über Revisionen gegen Urteile der Landesarbeitsgerichte und über Rechtsbeschwerden gegen Beschlüsse derselben im Beschlussverfahren (§ 8 Absatz 3 und 5 ArbGG). Beim BAG sind Senate eingerichtet, die mit einem Vorsitzenden, zwei berufsrichterlichen Beisitzern und je einem ehrenamtlichen Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt sind (§ 41 ArbGG).

Abbildung 9: Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit



10.3 Urteils- und Beschlussverfahren

10.3.1 Einleitung des Verfahrens

Im Urteilsverfahren wird eine Streitsache vor dem Arbeitsgericht durch die Erhebung einer Klage rechtshängig. Die Erhebung der Klage erfolgt durch Zustellung der Klageschrift (§ 253 ZPO). Die Klage ist beim Gericht vorwiegend elektronisch einzureichen (§ 496 ZPO). Der elektronische Schriftverkehr ist in § 46 c ArbGG geregelt.

Das Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht wird nur auf Antrag eingeleitet, der ebenfalls schriftlich, zur Niederschrift oder elektronisch beim Arbeitsgericht einzureichen ist (§ 81 Absatz 1 ArbGG).

10.3.2 Verfahrensgrundsätze

Nach Eingang einer Klage beim Arbeitsgericht wird vom Vorsitzenden der zuständigen Kammer unverzüglich ein Termin zur Güteverhandlung (mündliche Verhandlung vor dem Vorsitzenden) festgesetzt (§ 54 ArbGG). Sie soll in bestimmten Fällen (zum Beispiel bei einem Kündigungsschutzverfahren) innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung stattfinden (§ 61a ArbGG). Im Rahmen der Güteverhandlung wird versucht, eine gütliche Einigung der Parteien herbeizuführen. Hierbei ist es möglich, dass der Kläger seine Klage zurücknimmt oder auf den geltend gemachten Anspruch verzichtet. Ebenso kann der Beklagte den geltend gemachten Anspruch anerkennen. Der Rechtsstreit kann auch durch Abschluss eines Vergleiches beigelegt werden. Der Vorsitzende kann die Güteverhandlung mit Zustimmung der Parteien in einem weiteren Termin, der alsbald stattzufinden hat, fortsetzen.

§ 54a ArbGG erweitert die Güteverhandlung um eine sogenannte Mediation (= Vermittlung) oder ein anderes Verfahren zur außergerichtlichen Konfliktbeilegung vor einem extra hierfür bestimmten Güterichter. Entscheiden sich die Parteien für eine der beiden Alternativen, ordnet das Gericht das Ruhen des Streitverfahrens an. Im Regelfall wird dieses nur auf Antrag einer Partei fortgesetzt. Spätestens nach drei Monaten soll das Gericht das Verfahren wieder aufnehmen, sofern die Parteien zwischenzeitlich die Mediation oder das Verfahren zur außergerichtlichen Konfliktbeilegung eingestellt haben. Führt die Güteverhandlung zu keinem Ergebnis, so wird der Rechtsstreit entweder durch den Vorsitzenden allein (zum Beispiel bei Zurücknahme der Klage) oder durch Urteil der Kammer entschieden (§§ 54 ff. ArbGG).

Im Arbeitsgerichtsverfahren ist ausdrücklich festgelegt, dass in allen Instanzen das Verfahren, sowohl im Urteils- als auch im Beschlussverfahren, zu beschleunigen ist (§ 9 Absatz 1 ArbGG). Dieser Grundsatz kommt unter anderem darin zum Ausdruck, dass der Vorsitzende die streitige Verhandlung so vorzubereiten hat, dass sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann (§§ 56, 57 ArbGG). Im Urteilsverfahren haben grundsätzlich die beteiligten Parteien den strittigen Sachverhalt darzulegen. Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass die Parteien sich über alle erheblichen Tatsachen vollständig erklären und ungenügende Angaben ergänzen (§ 139 ZPO). Weiterhin kann das Gericht gemäß §§ 142 bis 144 ZPO die Vorlage von Urkunden, Schriftstücken und Akten sowie die Begutachtung durch Sachverständige von Amts wegen anordnen.

Im Beschlussverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Dies bedeutet, dass durch das Gericht der Sachverhalt im Rahmen der von den Beteiligten gestellten Anträge von Amts wegen erforscht wird (§ 83 Absatz 1 ArbGG).

Die besonderen Regelungen der Prozessvertretung vor den Gerichten für Arbeitssachen sind für das Urteils- und Beschlussverfahren in § 11 ArbGG zusammengefasst. Vor den Arbeitsgerichten können die Parteien den Rechtsstreit selbst führen oder sich durch einen Rechtsanwalt (Absatz 1) oder eine der in Absatz 2 ArbGG abschließend genannten Personen vertreten lassen (zum Beispiel durch einen volljährigen Familienangehörigen, eine Person mit der Befähigung zum Richteramt in unentgeltlicher Tätigkeit oder durch eine Gewerkschaft/ einen Arbeitgeberverband).

Vor den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen, wobei als Bevollmächtigte außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen sind. Diese müssen zudem in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln. Für die Prozessvertretung von Beteiligten im Beschlussverfahren gelten die oben genannten Grundsätze entsprechend.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

39. Welche Gerichte für Arbeitssachen kennen Sie?

40. Welche Gerichte für Arbeitssachen sind in der ersten Instanz zuständig?

41. Aus welchen Vorschriften ergibt sich die sachliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen?

11. Sozialer, technischer und medizinischer Arbeitsschutz

LERNZIEL

- Sie können die Regelungen des sozialen und technischen Arbeitsschutzes und die entsprechenden Rechtsgrundlagen erläutern.

Durch das Arbeitsschutzrecht werden den Arbeitgebern öffentlich-rechtliche Pflichten auferlegt, um Gefahren für die Arbeitnehmer zu beseitigen oder zu mindern. Es umfasst alle zum Schutz der Arbeitnehmer erlassenen Rechtsnormen. Die Einhaltung des Arbeitsschutzes gehört zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers.

Das Arbeitsschutzrecht ist in verschiedenen Arbeitsschutzgesetzen geregelt, die sich in allgemeine Schutzvorschriften (zum Beispiel Gewerbeordnung, Arbeitsstättenverordnung, Vorschriften der Berufsgenossenschaften zum technischen Arbeitsschutz) und besondere Schutzvorschriften (zum Beispiel Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, SGB IX) untergliedern.

11.1 Sozialer Arbeitsschutz

11.1.1 Arbeitszeitschutz

Zweck des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexiblere Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung zu schützen.

Das ArbZG enthält im Wesentlichen Regelungen und Vorschriften über die Höchstgrenzen für die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), die erforderlichen Ruhepausen (§ 4 ArbZG) und Ruhezeiten (§ 5 ArbZG), den Schutz der Nacht- und Schichtarbeitnehmer (§ 6 ArbZG) sowie den Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe (§§ 9, 10 ArbZG). Darüber hinaus besteht die Pflicht des Arbeitgebers ein System zur Erfassung der Arbeitszeit seiner Beschäftigten zu betreiben.

Es ist anzuwenden auf Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und nicht durch Sonderregelungen von der Anwendung des ArbZG ausgenommen werden (§§ 2 Absatz 2, 18 Absatz 2 ArbZG). Minderjährige sind über das JArbSchG speziell geschützt.

11.1.2 Jugendarbeitsschutz

Für den Schutz der arbeitenden Jugend ist das JarbSchG geschaffen worden. Es gilt für die Beschäftigung von Kindern bis zum 15. Lebensjahr und Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren in der Berufsausbildung, als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter sowie bei der Beschäftigung mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind (§§ 1, 2 Absatz 1 und 2 JarbSchG).

Durch das JarbSchG ist die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren (§ 5 JarbSchG) grundsätzlich verboten. Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot sind in begrenzten Fällen möglich.

Auch bei Jugendlichen sind umfangreiche Beschränkungen zu beachten. So darf zum Beispiel eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden (§ 8 Absatz 1 JarbSchG). Ist an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt, so können Jugendliche an den übrigen Werktagen dieser Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 Absatz 2a JarbSchG). Generell ist es untersagt, Jugendliche mit gefährlichen Arbeiten, Akkordarbeit und mit Arbeiten unter Tage zu beschäftigen (§§ 22 bis 24 JarbSchG).

Allen Jugendlichen sind im Voraus feststehende Ruhepausen zu gewähren, die abhängig von der Dauer der Arbeitszeit 30 beziehungsweise 60 Minuten betragen müssen (§ 11 JarbSchG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Jugendliche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens zwölf Stunden erhalten (§ 13 JarbSchG). Weiterhin ist eine Beschäftigung von Jugendlichen nur an fünf Tagen in der Woche und nur in der Zeit von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr zulässig. Ausnahmen sind für bestimmte Bereiche, zum Beispiel Bäckereien, mehrschichtige Betriebe, Gaststätten oder in der Landwirtschaft zugelassen (§§ 14 bis 18 JarbSchG).

Für jedes Kalenderjahr muss Jugendlichen, abhängig vom Lebensalter, an mindestens 25 bis 30 Werktagen bezahlter Erholungsurlaub gewährt werden (§ 19 JarbSchG).

Die Arbeitgeber haben im Rahmen ihrer sonstigen Pflichten bei der Errichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten die Belange Jugendlicher zu berücksichtigen und sie vor Beginn der Beschäftigung über mögliche Gesundheits- und Unfallgefahren zu unterrichten (§§ 28, 29 JarbSchG). Darüber hinaus ist es verboten, Jugendliche zu züchtigen und an diese Tabakwaren beziehungsweise an Jugendliche unter 16 Jahren alkoholische Getränke abzugeben (§ 31 JarbSchG).

Vor Aufnahme der Beschäftigung ist im Regelfall die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung (Erstuntersuchung) erforderlich, die nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres in Form einer Nachuntersuchung wiederholt werden muss (§§ 32 bis 46 JarbSchG).

11.1.3 Mutterschutz

Der Mutterschutz hat seine Rechtsgrundlage vor allem im Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit am Stück mitarbeiten (§ 1 MuSchG). Es gewährt ihnen vor und nach der Entbindung einen besonderen Schutz.

Das MuSchG enthält Bestimmungen über die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie ein Beschäftigungsverbot zu bestimmten Zeiten und mit bestimmten Beschäftigungsarten (§§ 4, 8 MuSchG). Ein Beschäftigungsverbot besteht, wenn nach ärztlichem Zeugnis bei Fortdauer der Beschäftigung eine Gefährdung von Mutter und Kind eintreten würde, grundsätzlich jedoch in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung (§§ 3, 6 MuSchG). Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei festgestellten Behinderungen verlängert sich das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung auf zwölf Wochen. Allerdings kann sich die Frau während der Schutzfrist vor der Geburt freiwillig zur Leistung der Arbeit bereit erklären.

Seit 1. Juni 2025 wurde ein gestaffelter Mutterschutz nach Fehlgeburten geregelt, welcher Schutzfristen vorsieht, die auch vor der 24. Schwangerschaftswoche (SSW) greifen. Dabei wird das Ziel verfolgt psychische und körperliche Belastungen abzufedern, welche mit der frühen Geburt einhergehen. Bei einer Fehlgeburt ab der 13. SSW gibt es eine Schutzfrist von zwei Wochen, ab der 17. SSW vier Wochen und ab der 20. SSW acht Wochen nach der Geburt.

Beispiel:

Bei einer Beschäftigten wurde als voraussichtlicher Geburtstermin der 18.06.2025 ärztlich festgestellt. Die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung ging somit vom 07.05. bis zum 17.06.2025. Die tatsächliche Geburt des Kindes erfolgte erst am 23.06.2025, sodass die Mutter insgesamt in der Zeit vom 07.05. bis 18.08.2025 (acht Wochen nach der tatsächlichen Entbindung) nicht beschäftigt werden durfte.

Um es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, die ihm nach dem MuSchG obliegenden Pflichten zu erfüllen, sollen werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihnen bekannt ist (§ 15 MuSchG). Zum Kündigungsschutz vergleiche die Auführungen unter Kapitel 9.2.3. Zum Schutz vor finanziellen Nachteilen haben Frauen im Sinne des § 1 MuSchG Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten beziehungsweise Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§§ 18 ff. MuSchG).

11.1.4 Schutz von Menschen mit Behinderung

Die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurden als weiteres Buch des Sozialgesetzbuches zusammengefasst. Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX ist am 1. Juli 2001 in Kraft getreten. Das bisherige Schwerbehindertengesetz wurde aufgehoben.

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX sind Personen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Absatz 2 SGB IX).

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Absatz 1 SGB IX).

Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, können unter bestimmten Voraussetzungen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 2 Absatz 3 SGB IX).

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 208 SGB IX) sowie bei erheblicher Beeinträchtigung ihrer Bewegungsfähigkeit auf unentgeltliche Beförderung (§§ 228 ff. SGB IX). In Betrieben und Dienststellen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt (§ 177 SGB IX).

Die Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit haben die Aufgaben nach Teil 3 des SGB IX in enger Zusammenarbeit durchzuführen, soweit sie nicht durch die Arbeitgeber erfüllt werden (§§ 163 ff. SGB IX).

Nach § 167 Absatz 2 SGB IX soll bei gesundheitlichen Störungen ein sog. „betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchgeführt werden, das durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft sichert. Diese Regelung erfasst nicht nur Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen mit Behinderungen, sondern alle Beschäftigten, wenn sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. In einem solchen Fall klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat – bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung – die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

11.1.5 Lohnfortzahlung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Entgeltfortzahlungsgesetz

Nach § 616 Satz 1 BGB behält der zur Dienstleistung Verpflichtete den Anspruch auf seine volle Vergütung, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Von persönlicher Verhinderung kann zum Beispiel bei kirchlicher und standesamtlicher Eheschließung, Krankheit und Unfall, unabdingbaren Arztbesuchen, außerordentlichen Vorkommnissen in der Familie (Geburten, Todesfälle, Begräbnisse), schwerwiegender Erkrankung naher Angehöriger und Umzug ausgegangen werden.

Für außerhalb der Person des Arbeitnehmers liegende Hindernisse (zum Beispiel Verkehrsstau) wird keine Lohnfortzahlung gewährt.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) regelt die Zahlung des Arbeitsentgeltes an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall (vergleiche Kapitel 8.2.2).

Bei Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit besteht Anspruch auf Arbeitsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 Absatz 1 EntgFG). Der Anspruch besteht erst nach einer vierwöchtigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 3 EntgFG).

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2 Absatz 1 EntgFG).

Über die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinausgehende Regelungen können in den einzelnen Tarifverträgen (zum Beispiel §§ 21, 22 TvöD/ TV-TgDRV) enthalten sein.

11.2 Technischer und medizinischer Arbeitsschutz

11.2.1 Grundlage

Neben den Verpflichtungen des Arbeitgebers aus der allgemeinen Fürsorgepflicht enthält auch die Gewerbeordnung Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten.

Darüber hinaus sind Verordnungen erlassen worden, um die Arbeitnehmer vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Hierzu gehört die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Regelungen über Anforderungen an Arbeitsstätten im Hinblick auf Arbeitsschutz und Unfallverhütung enthält.

Die Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften) erlassen Unfallverhütungsvorschriften als autonomes Recht zum Schutz der Arbeitnehmer vor Unfällen und Berufskrankheiten (§ 15 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VII), deren Einhaltung von den Unfallversicherungsträgern überwacht wird. Für eine wirksame Überwachung und Beratung beschäftigen die Unfallversicherungsträger Aufsichtspersonen (§§ 18, 19 SGB VII). Für die Durchführung und Bekanntgabe der Unfallverhütungsvorschriften ist der Unternehmer verantwortlich (§ 21 SGB VII).

11.2.2 Durchführung und Überwachung

Durch den Arbeitgeber sind alle erforderlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Arbeitnehmerschutzrechte zu schaffen. Er hat insbesondere die notwendigen Arbeitsschutzmittel bereitzustellen, Baulichkeiten und Arbeitsstätten so herzurichten und zu

erhalten und den Betrieb so zu regeln, dass die Arbeitnehmer vor Gesundheitsschäden möglichst geschützt sind. Ordnungswidrig handelt ein Arbeitgeber, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig gegen eine Unfallverhütungsvorschrift verstößt.

Die Arbeitnehmer sind zur Beachtung der Schutzvorschriften, insbesondere auch der Unfallverhütungsvorschriften, verpflichtet. Sie müssen die vorgeschriebenen Sicherheitseinrichtungen benutzen, erforderlichenfalls Schutzkleidung tragen und mit gefährlichen Stoffen vorsichtig und sorgfältig umgehen.

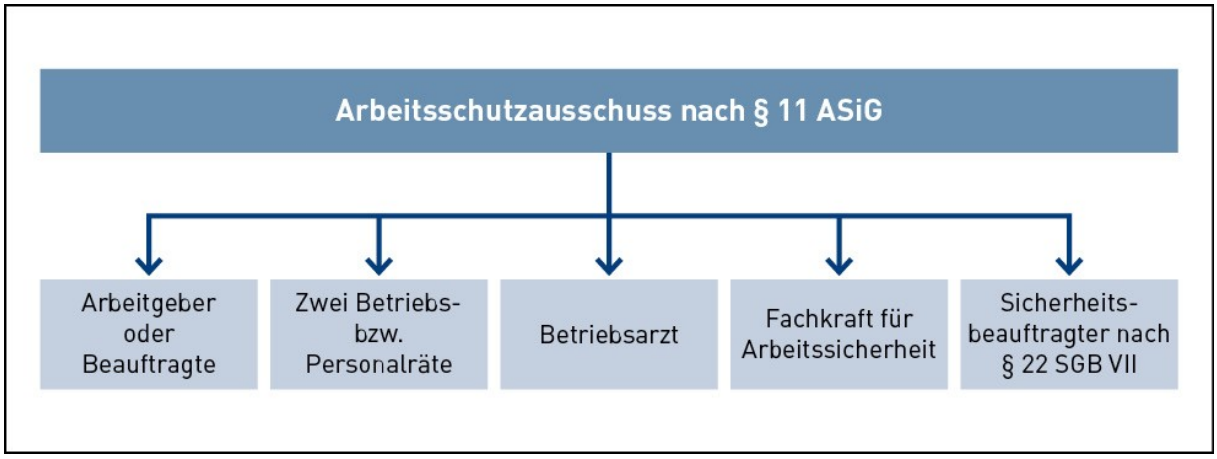
Auch durch den Betriebs- beziehungsweise Personalrat ist die Einhaltung des Arbeitsschutzrechtes zu überwachen. Er hat weiterhin die für die Durchführung des Arbeitsschutzes zuständigen Stellen zu unterstützen und sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften des Arbeitsschutzes beachtet werden.

Durch das Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (§ 1 AsiG). Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen (§ 3 Absatz 1 Satz 1 AsiG).

Die Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist die Unterstützung der Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung, der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 6 Satz 1 AsiG).

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden (§ 11 AsiG). Er hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Abbildung 10: Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses



In allen Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten sind durch den Unternehmer unter Mitwirkung der Personalvertretung Sicherheitsbeauftragte zu bestellen (§ 22 SGB VII). Durch technische Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger wird die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften überwacht (§§ 18, 19 SGB VII). Die zuständigen Aufsichtspersonen sind berechtigt, unverzüglich Anordnungen zur Beseitigung von Unfallgefahren zu treffen (§ 19 Absatz 2 SGB VII).

Staatliche Aufsichtsorgane sind die Gewerbeaufsicht, die staatlichen Gewerbeärzte, die Ordnungs- oder Polizeibehörden und Sonderaufsichtsbehörden, wie zum Beispiel Bergämter für den Bergbau, Seemannsämter für die Seeschifffahrt, Integrationsämter für schwerbehinderte Menschen.

Die Gewerbeaufsicht betreut als staatliche Aufsichtsbehörde alle Betriebe und wirtschaftliche Unternehmen in den Bereichen des sozialen, technischen und medizinischen Arbeitsschutzes.

Die Beschäftigten der Rentenversicherungsträger im Bereich der Verwaltung sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) beziehungsweise im Bereich der Kliniken bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) versichert. Meldungen über Arbeitsunfälle sind vom Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen der zuständigen Berufsgenossenschaft zu erstatten. Tödliche Unfälle, besonders schwere Unfälle und Massenunfälle sind vom Betrieb sofort fernmündlich oder telegrafisch dem zuständigen Unfallversicherungsträger und dem Gewerbeaufsichtsamt zu melden.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

42. Welches Ziel verfolgt das Arbeitsschutzrecht?

43. Welche Personen werden durch das Jugendarbeitsschutzgesetz geschützt?

44. Wer kann als schwerbehinderter Mensch anerkannt werden?

12. Zusatzversorgung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

LERNZIELE

- Sie können die Voraussetzungen für das Zustandekommen der Versicherung und der Leistungen erläutern.
- Sie können die Berechnung der Leistungen darstellen.

Die Anfänge der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes liegen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Zuerst bei Bahn und Post und dann auch im übrigen öffentlichen Dienst bestand die Forderung nach einer einheitlichen Versorgung unter Anpassung an die Beamtenversorgung. Erstmals im Jahre 1928 wurde mittels eines Abkommens zwischen dem Reichsminister für Finanzen und verschiedenen öffentlichen Arbeitgebern eine Zusatzversorgung geschaffen. Am 26.02.1929 errichteten das Deutsche Reich und das Land Preußen die Zusatzversorgungsanstalt des Reiches und der Länder (ZRL).
Weitere Zusatzversorgungseinrichtungen, insbesondere für Bedienstete von Gemeinden, folgten. Nach dem Zweiten Weltkrieg blieb die ZRL zunächst bestehen. Am 11.01.1951 beschloss der neu gebildete Verwaltungsrat die Namensänderung in Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Die neue Satzung trat am 01.10.1952 in Kraft.

Grundsatz der Versicherung war die Schaffung einer Zusatzrente, die zusammen mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt wurde (Gesamtversorgung). Die Höhe der Rente war nach Lebensjahren gestaffelt und orientierte sich an den Pensionssätzen für Beamte.

Ab 01.01.2002 wurde die Zusatzversorgung auf eine neue Grundlage gestellt. Das Gesamtversorgungsmodell, nach dem eine Versorgung in Höhe von 91,75 Prozent erreicht werden konnte, wurde mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch ein Betriebsrentensystem – Punktemodell – ersetzt. Ziel ist eine Rentenleistung, die sich ergeben würde, wenn für den Beschäftigten seit Beginn seiner Pflichtversicherung ein Betrag von 4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts an die Zusatzversorgungseinrichtung (ZVE) geleistet worden wäre und von dieser gewinnbringend angelegt würde. Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die bisher erworbenen Anwartschaften werden in das neue System überführt. Für rentennahe Jahrgänge (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) erfolgte eine gesonderte Überleitung bereits erworbener Anwartschaften.

12.1 Pflichtversicherung

Die Zusatzversorgung ist eine Pflichtversicherung, das heißt, der Beschäftigte ist bei Vorliegen der Voraussetzungen durch den Arbeitgeber zu versichern. Diese Verpflichtung haben beispielsweise die Rentenversicherungsträger in einem eigens dafür abgeschlossenen Altersversorgungstarifvertrag geregelt (§ 25 TV DRV-Bund / TV-TgDRV in Verbindung mit dem Tarifvertrag Altersversorgung – ATV / ATV-TgRV).

Die Pflicht zur Versicherung setzt voraus:

- Bestehen eines Arbeitsverhältnisses als Beschäftigter oder Auszubildender,
- Vollendung des 17. Lebensjahres,
- Wartezeit (60 Kalendermonate) kann bis zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente erfüllt werden,
- es besteht die Pflicht zur Versicherung aufgrund eines Tarif- oder Arbeitsvertrages.

Die Pflicht zur Versicherung beginnt mit dem Tage, an dem die Voraussetzungen erfüllt sind und kein Ausnahmetatbestand vorliegt.

12.1.1 Überleitung der Versicherung

Zwischen den Zusatzversorgungseinrichtungen (ZVE) des öffentlichen Dienstes bestanden in der Regel Überleitungsabkommen. Beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der Mitglied einer solchen Zusatzversorgung ist, wurde die bisherige Versicherung auf Antrag zu der anderen ZVE übergeleitet. Die übergeleitete Versicherung wurde so behandelt, als wenn sie von Anfang an bei der neu zuständigen ZVE bestanden hätte.

Seit der 5. Änderung der VBL-Satzung im Jahr 2005 ist nun nur noch eine gegenseitige Anerkennung von Versicherungszeiten im Hinblick auf die Wartezeiterfüllung vorgesehen. Nach Eintritt des Versicherungsfalles berechnet und zahlt jede ZVE jedoch die Betriebsrente aufgrund der bei ihr erworbenen Versorgungspunkte eigenständig.

12.1.2 Umlage

Der Arbeitgeber hat eine monatliche Umlage, deren Höhe durch die Satzung der ZVE festgesetzt ist, abzuführen. Die Umlage (West) beträgt derzeit insgesamt 7,3 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (in der Regel des steuerpflichtigen Arbeitslohnes). Der vom Arbeitgeber zu tragende Umlagesatz beträgt 5,49 Prozent, der Umlagebeitrag der Beschäftigten beträgt 1,81 Prozent. Der Arbeitnehmeranteil beträgt dabei 1,41 % und der zusätzliche Arbeitnehmerbeitrag 0,4 %.

Im Abrechnungsverband Ost sind seit 01.01.2004 sowohl Umlagen als auch Beiträge zu entrichten. Dort wird seit diesem Zeitpunkt die Finanzierung schrittweise vom Umlageverfahren auf das Kapitaldeckungsverfahren umgestellt. Der Umlagesatz (Ost) beträgt 1,06 Prozent, der nur vom Arbeitgeber getragen wird. Der weitere Beitrag im Kapitaldeckungsverfahren von inzwischen 6,25 Prozent wird zu 2 Prozent vom Arbeitgeber und zu 4,25 Prozent von den Beschäftigten getragen.

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind einmalige Zahlungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden (zum Beispiel Urlaubsabgeltung), sowie Jubiläumszuwendungen, Krankengeldzuschüsse, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, vermögenswirksame Leistungen.

Der vom Arbeitgeber getragene Beitrag ist nach § 3 Nummer 63 Einkommensteuergesetz (EstG) bis zu einem jährlichen Betrag in Höhe von 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei. Sozialversicherungsfrei sind die Beiträge bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

12.1.3 Ende der Pflichtversicherung

Die Pflichtversicherung endet mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beziehungsweise wenn ein Ausnahmetatbestand greift.

12.1.4 Beitragsfreie Versicherung

Endet die Pflichtversicherung vor Eintritt des Versicherungsfalles, so entsteht ohne besonderen Antrag eine beitragsfreie Versicherung. Die erworbenen Versorgungspunkte bleiben auf dem Versicherungskonto bestehen.

12.1.5 Aufklärung der Versicherten

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Fürsorgepflicht den Beschäftigten Auskünfte über die Zusatzversorgung zu erteilen.

12.2 Leistungsarten

Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung unterscheidet die Zusatzversorgung Renten

- für Versicherte,
- für Hinterbliebene.

Betriebsrenten für Versicherte oder Hinterbliebene, die bei der VBL einen Monatsbetrag von 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreiten (sog. Kleinbetragsrenten), werden abgefunden (sofern die Satzung der jeweiligen ZVE dies vorsieht).

Die beitragsfrei Versicherten, die die Wartezeit nicht erfüllt haben, können bis zur Vollendung des 69. Lebensjahres die Erstattung der von ihnen getragenen Beiträge beantragen. Ein Widerruf ist ausgeschlossen.

12.3 Voraussetzungen der Leistungsgewährung

Voraussetzungen für eine Rentengewährung sind:

- Eintritt des Versicherungsfalles,
- Erfüllung der Wartezeit,
- Antragstellung.

Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente beziehungsweise wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. Der Anspruch ist durch den Bescheid des Rentenversicherungsträgers nachzuweisen.

Ein Versicherungsfall tritt nicht ein, wenn eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung als Teilrente gewährt wird. Die Wartezeit beträgt 60 Kalendermonate. Berücksichtigt wird jeder Kalendermonat, für den mindestens für einen Tag Aufwendungen für die Pflichtversicherung erbracht wurden. Für die Erfüllung der Wartezeit zählen auch die bis zum 31.12.2000 nach dem bisherigen Recht als Umlagemonate zu berücksichtigende Zeiten. Aufwendungen im Rahmen der freiwilligen Versicherung werden nicht berücksichtigt.

Angerechnet werden nur die Kalender(Umlage-)monate, die bis zum Versicherungsfall zurückgelegt worden sind, soweit die Versicherung weder durch Beitragserstattung noch durch Abfindung einer Leistung erloschen ist. Wegen Fortbestehens der Pflicht zur Versicherung über den Versicherungsfall hinaus gezahlte Umlagen werden nur für einen späteren Versicherungsfall berücksichtigt.

Die Wartezeit gilt als erfüllt (Fiktion), wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall im Zusammenhang mit dem die Pflicht zur Versicherung begründenden Arbeitsverhältnis eingetreten ist.

Die Betriebsrente beginnt mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und unterliegt im Wesentlichen den gleichen Kürzungs- und Ruhensregelungen.

12.4 Berechnung der Betriebsrente

Die Grundformel für die Betriebsrentenberechnung lautet:

Betriebsrente = Summe aller Versorgungspunkte x Messbetrag.

Bei der Ermittlung der Versorgungspunkte wird zunächst ein Zwölftel des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts des Versicherten ins Verhältnis zu einem sog. Referenzentgelt gesetzt; dieses beträgt 1.000,00 Euro. Der Verhältniswert wird dann mit dem für das jeweilige Lebensalter zustehenden Altersfaktor (vergleiche Tabelle 2 unter Gliederungspunkt 12.5) multipliziert. Das Ergebnis sind die Versorgungspunkte des jeweiligen Kalenderjahres.

Der Altersfaktor berücksichtigt die Verzinsung der eingezahlten Beiträge. Je jünger der Versicherte bei Vertragsabschluss ist, desto höher ist der Altersfaktor. Die Verzinsung über einen sehr langen Zeitraum (beispielsweise 30 oder 40 Jahre) ergibt einen höheren Ertrag als bei einer kurzen Versicherungszeit.

Diese gesamten Versorgungspunkte der verschiedenen Kalerjahre werden mit dem Messbetrag von 4,00 Euro multipliziert. Die sich hieraus ergebende Summe ist der Betrag der monatlichen Betriebsrente.

Die Versorgungspunkte ergeben sich neben dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt auch aus einer sozialen Komponente, d. h. für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden. Zeiten des Mutterschutzes ab Geburt des Kindes werden den Elternzeiten gleichgestellt.

Außerdem wird Pflichtversicherten bei Eintritt des Versicherungsfalls wegen Erwerbsminderung vor dem 60. Lebensjahr für jeweils zwölf volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende, Kalendermonate so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, wie dies dem Verhältnis von durchschnittlichem monatlichem zusatzversorgungspflichtigem Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls zum Referenzentgelt entspricht.

Verbleiben nach Feststellung der ZVE in einem Geschäftsjahr Überschüsse, so werden damit Bonuspunkte vergeben. Diese können Pflichtversicherte sowie beitragsfreie Versicherte, die eine Wartezeit von 120 Umlagemonaten erfüllt haben, erhalten.

Stirbt ein Versicherter, der die Wartezeit erfüllt hat oder eine Betriebsrente erhält, hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf eine kleine/ große Betriebsrente. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs richten sich grundsätzlich nach den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies gilt auch für Betriebsrenten für Voll- und Halbwaisen.

Die Betriebsrenten werden jeweils zum 1. Juli eines Jahres um 1 Prozent dynamisiert.

12.5 Antragsverfahren und Rechtsweg

Die ZVE gewährt Leistungen nur auf schriftlichen Antrag oder online über das Kundenportal. Dieser ist, wenn der Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalles pflichtversichert war, über den Arbeitgeber einzureichen. Die ZVE ist nicht verpflichtet, von sich aus Leistungen zu gewähren, auch wenn ihr bekannt wird, dass ein Anspruch entstanden ist. Antragsberechtigt sind in der Regel der Versicherte beziehungsweise die Hinterbliebenen oder ein Bevollmächtigter.

Der Anspruch auf Betriebsrente für einen Zeitraum, der mehr als zwei Jahre vor dem ersten des Monats liegt, in dem der Antrag bei der ZVE eingegangen ist, kann nicht mehr geltend gemacht werden (Ausschlussfrist). Gegen Entscheidungen der ZVE ist die Klage zulässig.

Tabelle 2: Altersfaktoren

Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64 und älter	0,8

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

45. Welchen Zweck verfolgt die Zusatzversorgung?

46. Wer ist pflichtversichert?

47. Was passiert mit der bisher gezahlten Umlage bei einem Wechsel des Arbeitgebers und dem damit verbundenen Wechsel der ZVE?

48. Nennen Sie die Voraussetzungen für eine Leistungsgewährung!

49. Wann wird eine Betriebsrente abgefunden?

50. Welche Faktoren sind bei der Berechnung einer Betriebsrente zugrunde zu legen?

51. Wird die Betriebsrente erhöht?

13. Personalvertretungsrecht

LERNZIELE

- Sie können die Grundzüge des Personalvertretungsrechts darstellen.
- Sie können die Beteiligungsrechte des Personalrats bestimmen.
- Sie sind in der Lage, die sich für Sie daraus ergebenden Möglichkeiten wahrzunehmen.

13.1 Betriebsverfassung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Beteiligung der Beschäftigten durch die aus ihrer Mitte gewählten Interessenvertreter (Betriebsrat) an den sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes hat in Deutschland eine lange Tradition. Sie dient in erster Linie dem sozialen Schutz der Arbeitnehmer, zum Beispiel durch Schaffung besserer betrieblicher Arbeitsbedingungen. Die Arbeitnehmervertretung ist ein gleichberechtigter Partner des Arbeitgebers ohne sie jedoch zu einem Mitunternehmer zu machen. Hierdurch wird die Demokratisierung des Arbeits- und Wirtschaftslebens gefördert.

Die Aufspaltung des Betriebsverfassungsrechts in einen öffentlich-rechtlichen und einen privatrechtlichen Bereich wurde durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952 eingeleitet. Am 05.08.1955 wurde das Personalvertretungsgesetz des Bundes (BpersVG) erlassen. Das Gesetz regelte die Personalvertretung in den Verwaltungen des Bundes und enthielt Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung.

Mit der Novellierung des BpersVG vom 15.03.1974 wurde eine verstärkte Beteiligung der Beschäftigten an der Willensbildung in der Verwaltung angestrebt und auch weitgehend verwirklicht. Mit der Neufassung des Gesetzes vom 09.06.2021 wurden weitere Änderungen beschlossen die beispielsweise eine Verbesserung der Arbeitsweise der Interessenvertretung sicherstellen sollen.

Für die Länder gelten die Bestimmungen des Bundesrechts nach §§ 126 bis 128 BpersVG.

Das Personalvertretungsrecht gehört zum Gebiet des öffentlichen Rechts; es regelt die Vertretung der Interessen der im öffentlichen Dienst stehenden Beschäftigten.

13.2 Beziehung der Personalvertretung zur Dienststelle

Der wohl bedeutsamste Grundsatz für das Verhältnis zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Absatz 1 BpersVG). Danach haben beide im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge ihre Aufgaben zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der Aufgaben wahrzunehmen.

Dienststellenleiter und Personalvertretung sind gleichermaßen zur Wahrung des Betriebsfriedens verpflichtet. Ihnen ist jegliches Verhalten untersagt, welches geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander geführt werden (§ 2 Absatz 2 BpersVG).

13.3 Begriffe

Dienststellen sind diejenigen Einheiten der Verwaltungen, die mit einem selbstständigen Aufgabenbereich und mit organisatorischer Selbstständigkeit ausgestattet sind. Grundsätzlich handelt für die Dienststelle deren Leiter; dies ist im Bereich der Rentenversicherung regelmäßig der Vorstand. Ausnahmen bestehen in Bayern und Hessen. Dort ist der Geschäftsführer Leiter der Dienststelle. In den übrigen Bundesländern kann der Vorstand jedoch seine Leitungsbefugnisse in gewissem Umfang an den Geschäftsführer delegieren.

„Beschäftigte“ ist der Oberbegriff für die verschiedenen Gruppen der in der Dienststelle beschäftigten Personen. Er umfasst die Beamten, die Arbeitnehmer und die Auszubildenden. Die Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe.

An die Gruppeneinteilung knüpft das Gesetz eine Reihe von Aufgaben, Rechte und Befugnisse, zum Beispiel Vertretung der Gruppen im Personalrat (§ 17 BpersVG) oder einer nach Gruppen getrennte Wahl.

„Personalvertretung“ ist der Oberbegriff für Personalräte verschiedener Stufen und Zuständigkeiten sowie für bestimmte Sondervertretungen.

Örtliche Personalräte werden in allen personalratsfähigen Dienststellen errichtet. Dies gilt beispielsweise bei den Rentenversicherungsträgern für die Hauptverwaltung sowie für die einzelnen Reha-Kliniken.

Die personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung mindestens eines Dienststellenteils oder einer Nebenstelle kann die Einrichtung eines Gesamtpersonalrats nach sich ziehen. Der Gesamtpersonalrat tritt als zusätzliche Personalvertretung neben die bei den Dienststellen gebildeten örtlichen Personalräte, ohne diesen übergeordnet zu sein. Die Einrichtung des Gesamtpersonalrats soll die mit einer Verselbstständigung verbundene Trennung zwischen Haupt- und Nebendienststellen überbrücken.

Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Ihnen ist die erforderliche Zeit, gegebenenfalls unter Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit, für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben einzuräumen. Darüber hinaus haben sie einen besonderen Schutz bei außerordentlicher Kündigung, Versetzung und Abordnung. Außerdem dürfen ihnen infolge der Ausübung ihres Amtes keine wirtschaftlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

Der Umfang des Freistellungsanspruchs für Mitglieder der Personalvertretung hängt von der Größe und der Art der Dienststelle sowie dem damit zwangsläufig verbundenen Geschäftsanfall für die Personalvertretung ab. Das BpersVG sieht Mindestfreistellungsquoten in Form einer Freistellungsstaffel vor. Über die Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder entscheidet der Personalrat im Wege der gemeinsamen Beschlussfassung. Freigestellte Personalratsmitglieder haben Anspruch auf Zahlung ihrer vollen Vergütung.

Der Schweigepflicht unterliegen grundsätzlich alle Angelegenheiten und Tatsachen, unabhängig davon, ob sie dienstlicher Natur sind oder ob sie dem privaten Bereich der Beschäftigten entstammen.

13.4 Personalrat

Eine Dienststelle ist nur dann personalratsfähig, wenn ihr in der Regel mindestens fünf Beschäftigte mit aktivem Wahlrecht (Vollendung des 16. Lebensjahres am Wahltag) angehören, von denen wiederum mindestens drei wählbar (Vollendung des 18. Lebensjahres) sind (passives Wahlrecht). Die Wählbarkeit wird durch das aktive Wahlrecht und eine Mindestbeschäftigungsdauer erreicht.

Für die Personalratswahl wird ein Wahlvorstand, der aus drei wahlberechtigten Beschäftigten besteht, gebildet. Im Regelfall findet die Gruppenwahl statt, das heißt: Arbeitnehmer und Beamte wählen ihre Vertreter jeweils in getrennten Wahlgängen. Zu einer gemeinsamen Wahl kommt es, sofern sich jede Gruppe in getrennter, geheimer Abstimmung mehrheitlich dafür ausspricht.

Wahlvorschläge können von den wahlberechtigten Beschäftigten und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften eingebracht werden. Sie bedürfen der Unterschrift einer bestimmten Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten jeder Gruppe. Es gelten die allgemeinen Wahlgrundsätze: geheim, unmittelbar, allgemein, frei und gleich.

Die Größe des Personalrats richtet sich nach der Zahl der regelmäßig bei der Dienststelle Beschäftigten. Die Sitze im Personalrat sind auf die in der Dienststelle vertretenen Gruppen (Arbeitnehmer, Beamte) in dem Verhältnis aufzuteilen, das dem Anteil der Gruppen an der Gesamtbelegschaft entspricht. Jede Gruppe, die mindestens drei Mitglieder aufweist, muss entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein.

Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre. Die Personalvertretungsgesetze der Länder können eine abweichende Dauer der Amtszeit bestimmen. Beispielsweise beträgt die regelmäßige Amtszeit des Personalrates in Bayern fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit.

13.5 Personalversammlung

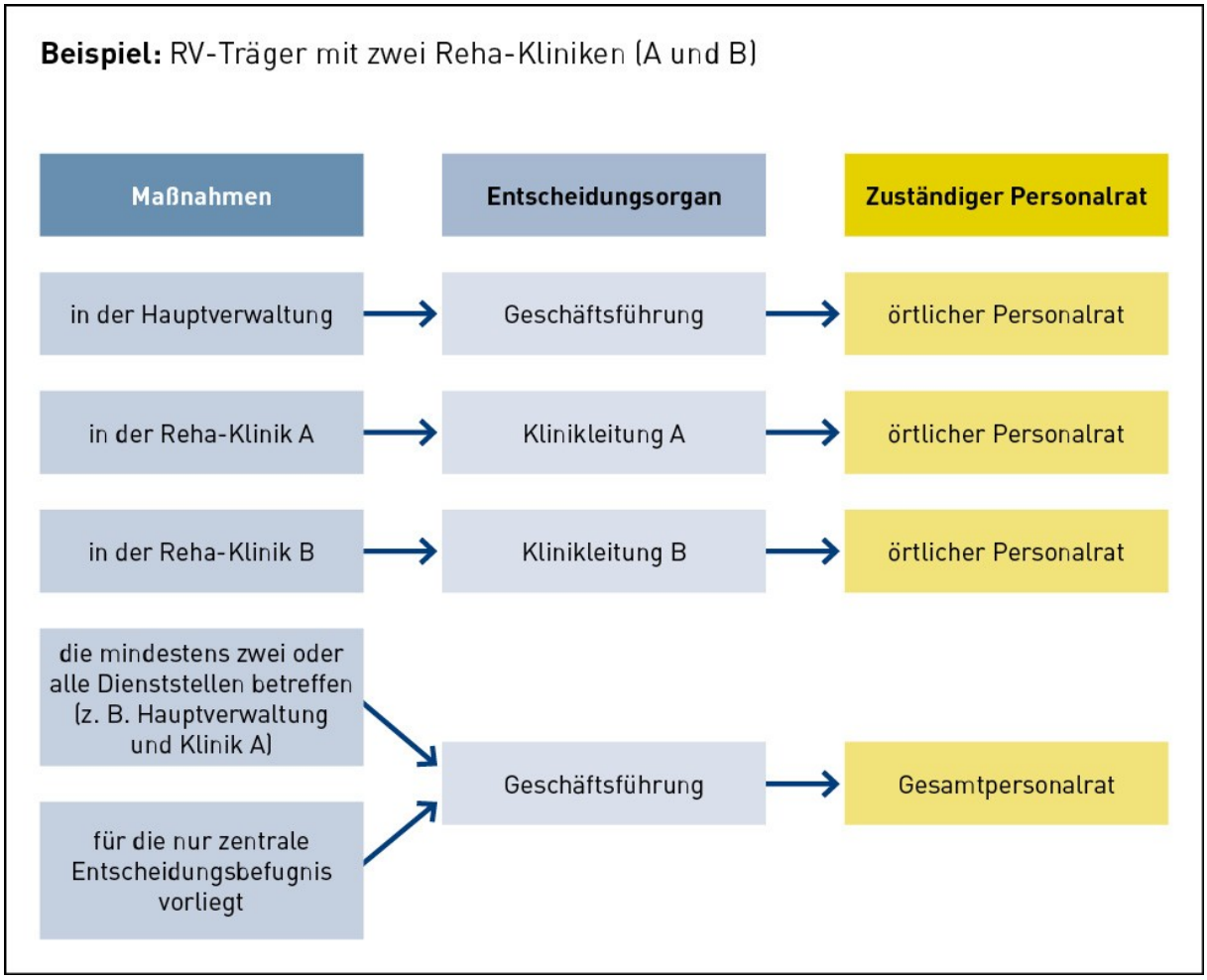
Die Personalversammlung besteht aus allen Beschäftigten der Dienststelle und ist Organ der Personalverfassung. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.

Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einzuberufen und einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

13.6 Zuständigkeit der Personalvertretungen

Die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen örtlichen Personalräten und Gesamtpersonalrat beruht auf dem Grundsatz, dass eine Personalvertretung dienststelleninternes Organ innerhalb des Bereiches ist, für den sie gebildet worden ist: örtlicher Personalrat für den Bereich der örtlichen Dienststellen, Gesamtpersonalrat für den Bereich aller Dienststellen. Die Zuständigkeit der einzelnen Personalvertretung richtet sich grundsätzlich nach dem Bereich, für den die vom Leiter ihrer Dienststelle beabsichtigte Maßnahme gelten soll. Das bedeutet, dass die Zuständigkeit der jeweiligen Personalvertretung stets vom Entscheidungsorgan (Dienststellenleiter) abhängig ist (Abschnitt 13.2.1).

Abbildung 11: Beispiel: RV-Träger mit zwei Reha-Kliniken



13.6.1 Aufgaben des Personalrats

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats gehören:

- einfaches Antragsrecht für Maßnahmen in der Dienststelle,
- Überwachungspflicht hinsichtlich der Einhaltung von Rechtsvorschriften,
- Hilfe bei Beschwerden und Anregungen,
- Eingliederung und Förderung schutzbedürftiger Personen,
- berufliche Förderung schwerbehinderter Menschen,
- Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz,
- Förderung des Verständnisses zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten sowie
- Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Zum Informationsrecht der Personalvertretung gehört die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung einschließlich der Vorlage der erforderlichen Unterlagen.

13.6.2 Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist das stärkste Beteiligungsrecht der Personalvertretung. Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Personalrats. Der Dienststellenleiter darf eine solche Maßnahme nur dann treffen und vollziehen, wenn die Personalvertretung ihr ausdrücklich zugestimmt hat oder die Maßnahme wegen Ablaufs der Äußerungsfrist kraft gesetzlicher Fiktion als gebilligt gilt.

Das BPersVG unterscheidet bei der Mitbestimmung der Personalvertretungen nach der vollen (uneingeschränkten) und der eingeschränkten Mitbestimmung.

Die volle Mitbestimmung gilt für die in § 79 und § 80 Absatz 1 Nummer 1 bis 9 und Nummer 14 bis 18 BPersVG genannten Maßnahmen. Hierzu zählen beispielsweise soziale und organisatorische Anlegenheiten wie der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, die Gestaltung der Arbeitsplätze sowie die Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements. Die volle Mitbestimmung ist dadurch gekennzeichnet, dass im Nichteinigungsfall der Parteien die Einigungsstelle (§ 74 f. BPersVG) die Befugnis zur verbindlichen Letztentscheidung hat. Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Der Beschluss der Einigungsstelle bindet die Beteiligten mit Ausnahme der in den § 75 Abs. 2 und 3 geregelten Fälle.

Die eingeschränkte Mitbestimmung gilt für die in § 78 Absatz 1 und des § 80 Absatz 1 Nummer 10 bis 13 und 19 bis 21 BPersVG genannten Maßnahmen. Hierzu zählen beispielsweise Personalangelegenheiten wie die Einstellung, Beförderung oder Eingruppierung von Beschäftigten. Im Nichteinigungsfall der Parteien kann die Einigungsstelle, soweit sie nicht mit der Auffassung der obersten Dienstbehörde übereinstimmt, lediglich eine Empfehlung an diese aussprechen. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

Das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung in personellen Angelegenheiten weist nach § 78 Absatz 3 f. BPersVG Beschränkungen auf. So sind beispielsweise Entscheidungen, die als personelle Einzelmaßnahme Beamte von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts betreffen, generell der Mitbestimmung entzogen (§ 78 Abs. 4 Nr. 2 BPersVG). Dadurch soll die Unabhängigkeit der Beschäftigten in leitender Position sichergestellt werden.

13.6.3 Mitwirkung

Die Mitwirkung nach §§ 81 ff. BPersVG ist gegenüber der Mitbestimmung die schwächere Beteiligungsform. Sie unterscheidet sich von der Mitbestimmung dadurch, dass sie auf die Entscheidung des Dienststellenleiters zwar Einfluss nehmen kann, seine Entscheidungsbefugnis jedoch nicht berührt (Letztentscheidungsrecht). Während die Mitbestimmung eine Vielzahl von Beteiligungstatbeständen aufweist, beschränkt das BPersVG die Mitwirkung auf wenige Angelegenheiten.

Darunter fallen beispielsweise innerdienstliche Regelungen des Dienststellenleiters, die sich unmittelbar oder auch nur mittelbar auf die Beschäftigten auswirken (§ 84 BPersVG). Der Mitwirkung unterliegt ferner die arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung, wobei das Gesetz verschiedene Einwendungstatbestände enthält (§ 85 BPersVG).

13.6.4 Anhörung und sonstige Beteiligung

Die Anhörungspflicht nach §§ 86 f. BPersVG erschöpft sich darin, der Personalvertretung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Wird dem Personalrat ein Anhörungsrecht zugestanden, so heißt dies nicht, dass er mitentscheiden kann; das Alleinentscheidungsrecht des Dienststellenleiters bleibt in vollem Umfang erhalten.

Bei Kündigungen (ordentlich und außerordentlich) ist die ordnungsgemäße Beteilung der Personalvertetung Wirksamkeitsvoraussetzung (§ 85 Abs. 3 in Verbindung mit § 86 S. 4 BPersVG). Bei außerordentlichen Kündigungen (§ 86 BPersVG) ist die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung schriftlich oder elektronisch unentbehrlich. Bei einer Nichtbeteiligung der Personalvertretung ist die außerordentliche Kündigung unwirksam (§ 86 BPersVG in Verbindung mit § 85 Absatz 3 BPersVG). Die Personalvertretung hat für seine Stellungnahme im Rahmen des Anhörungsverfahren eine Frist von drei Arbeitstagen.

Der Personalrat übt sein Anhörungsrecht so aus, dass er eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abgeben kann. Diese soll die Dienststelle bei ihrer endgültigen Entscheidungsfindung einfließen lassen, allerdings muss sie dieser nicht folgen.

Der Personalrat kann eines seiner Mitglieder zur beratenden Teilnahme an verwaltungsinternen Prüfungen entsenden, zum Beispiel Teilnahme von Personalräten an Abschlussprüfungen von Sozialversicherungsfachangestellten. Zur Beteiligung der Personalvertretung an der Durchführung und Überwachung des Arbeitsschutzes (vergleiche Kapitel 11.2).

13.7 Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in Dienststellen gebildet, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. Parallel zum Gesamtpersonalrat gibt es auch eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung.

Die Vertretungen der Jugendlichen beziehungsweise zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten stehen weder selbstständig oder gleichberechtigt neben den Personalvertretungen, noch sind sie in diese integriert. Gleichwohl haben sie ein Recht zur beratenden Teilnahme beziehungsweise ein Stimmrecht in den Sitzungen der Personalvertretung.

13.8 Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen sind eine Form der Beteiligung, in der sich die Mitbestimmung bei der Regelung genereller Angelegenheiten vollziehen kann. Sie haben den Zweck, die Beteiligung der Personalvertretung in einer Vielzahl von Einzelfällen mit gleichem sachlichen Gegenstand zu erübrigen. Sie schaffen für die Dienststelle und deren Beschäftigte unterhalb gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen geltendes Recht.

Der Abschluss von Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist nach § 63 BPersVG nur in den durch das Gesetz festgelegten Fällen zulässig (§ 78 Absatz 1 Nummer 12 bis 15, des § 79 Absatz 1 Nummer 4 und 5 sowie des § 80 Absatz 1 BPersVG), soweit eine besondere gesetzliche und tarifliche Regelung nicht besteht. Dies ist beispielsweise bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten möglich.

13.9 Folgen einer unterlassenen Beteiligung

Das BPersVG lässt die Frage offen, welche Rechtsfolgen die fehlerhafte oder unterbliebene Mitbestimmung der Personalvertretung nach sich zieht. Die Lösung des Problems richtet sich nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, wobei auf die Rechtsnatur der getroffenen Maßnahmen abzustellen ist.

Trifft zum Beispiel der Dienststellenleiter eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme in Form eines Verwaltungsaktes (Versetzung oder Beförderung eines Beamten), so ist die Entscheidung ohne die vorgeschriebene Zustimmung des Personalrats zwar fehlerhaft und damit rechtswidrig, jedoch zunächst bestandskräftig. Auf die Ausführungen des § 70 Abs. 3 f. BPersVG wird verwiesen. Die Maßnahme kann durch den Betroffenen angefochten werden.

Ein Personalrat kann mit einer Prozessvertretung vor dem zuständigen Verwaltungsgericht eine Beschlussfeststellungsklage erheben, um feststellen zulassen, dass die Mitbestimmung des Personalrats in einer bestimmten Maßnahme erforderlich gewesen ist. Diese Verfahren dauern in der Regel oft eine erhebliche Zeit, sodass die Maßnahme durch die Dienststelle bereits umgesetzt wurde. In besonderen Fällen kann auch ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren beantragt werden, was zu einer sofortigen Bearbeitung des Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht erfolgt. Solche Verfahren haben in der Regel nur Aussicht auf Erfolg, wenn ein starkes Rechtsschutzbedürfnis vorliegt.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

52. Erklären Sie den Begriff der vertrauensvollen Zusammenarbeit!

53. Nennen Sie zwei Beteilungsrechte und grenzen Sie diese voneinander ab.

54. Wie sind die Sitze im Personalrat aufzuteilen?

55. Wonach bestimmt sich die Zuständigkeit der Personalvertretungen?

56. Bei welchen Dienststellen sind Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu bilden?

57. Ist die Personalvertretung bei der Einstellung und Kündigung eines Beschäftigten einzubeziehen? Falls ja, welches Beteilungsrecht findet dann Anwendung?

Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung

1. Die drei wichtigsten Rechtsgrundlagen in der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten sind das Berufsbildungsgesetz, der Tarifvertrag für Auszubildende und die Verordnung über die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten.

2. Spezielle Regelungen über die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten (AO-SozV) enthalten.

3. Unbedingt notwendige Voraussetzung zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden.

4. Der Berufsausbildungsvertrag muss insbesondere Angaben enthalten über die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung, über Beginn und Dauer der Berufsausbildung sowie über die Dauer der Probezeit und die Höhe des Ausbildungsentgelts.

5. Folgende Tatbestände führen zur Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses:

- Ablauf der Ausbildungszeit
- Bestehen der Abschlussprüfung
- Kündigung während der Probezeit, Kündigung aus wichtigem Grund oder zur Aufgabe der Berufsausbildung oder Aufnahme einer anderen Berufsausbildung.

6. Pflichten des Ausbildenden sind unter anderem

- planmäßige Durchführung der Ausbildung, das heißt, das Ausbildungsziel muss in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden. Wichtigstes Kriterium hierfür ist die Aufstellung eines Ausbildungsplanes.
- Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zur Erreichung des Ausbildungszieles. Dabei sind dem Auszubildenden sowohl praktische Tätigkeiten als auch theoretisches Wissen zu vermitteln.
- Förderung des charakterlichen Verhaltens des Auszubildenden. Insbesondere ist hierunter die positive Einflussnahme auf die seelische und geistige Entwicklung zu verstehen.

7. Pflichten des Auszubildenden sind unter anderem

- sich zu bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlangen.
- Ausführung der übertragenen Ausbildungsaufgaben. Hierunter ist insbesondere die Lernpflicht zu verstehen.
- Weisungsgebundenheit, das heißt, der Auszubildende hat den Weisungen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung erteilt werden, Folge zu leisten.

8. Die Berufsausbildung ist umfassend anzulegen und darf sich nicht nur auf den Prüfungsstoff beschränken. Ziel muss es sein, den Auszubildenden zu einer vollwertigen Fachkraft auszubilden.

9. Das Ausbildungsentgelt bemisst sich nach dem jeweiligen Ausbildungsjahr. Es ist monatlich zu zahlen.

10. Die Ausschlussfrist bewirkt, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

11. Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem einzelenen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Rechtsgrundlagen sind zum Beispiel BGB, HGB, Gewerbeordnung, Handwerksordnung.
Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen den betrieblichen (zum Beispiel Betriebs- oder Personalräte) sowie den überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen (zum Beispiel Gewerkschaften) einerseits und den Arbeitgebern beziehungsweise deren Zusammenschlüssen in Arbeitgeberverbänden andererseits. Rechtsgrundlagen sind zum Beispiel Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Personalvertretungsgesetze der Länder, Tarifverträge und Betriebs-/ Dienstvereinbarungen.

12. Arbeitsschutzgesetze sind Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertenrecht-SGB IX.

13. Ein Arbeitsverhältnis bezeichnet die Rechte und Pflichten der Vertragspartner, die zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages entstehen.

14. Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages regelt die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien.

15. Für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von ihm erfasst sind.

16. Der Tarifvertrag enthält Rechtsvorschriften, die insbesondere den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

17. Mittel des Arbeitskampfes sind Streik und Aussperrung. Zulässig sind diese Maßnahmen beim Scheitern die Tarifverhandlungen, das heißt die Tarifpartner können sich nicht über den Abschluss eines Tarifvertrages einigen. Dann bedarf es eines Ausgleichs oder eines Zwangsmittels, mit dem der Abschluss eines Tarifvertrages herbeigeführt werden kann.

18. Zur Vermeidung von Arbeitskämpfen können die Tarifpartner das Schlichtungsverfahren einleiten. Erst wenn dieses Verfahren ohne Einigung geblieben ist, wird der Weg für den Arbeitskampf frei.

19. Nein, das Arbeitsverhältnis wird nicht durch einen Verwaltungsakt, sondern durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet.

20. Nebenabreden, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden, sind nur bei Einhaltung der Schriftform wirksam.

21. Durch die Rücksichtnahmepflicht muss der Arbeitnehmer die Rechte, Rechtsgüter und berechtigten Interessen des Arbeitgebers beachten.

22. Beamtenverhältnisse lassen sich unterscheiden nach dem Dienstherrn, nach der Dauer, nach dem Umfang der Bindung und nach Laufbahngruppen.

23. Die Beschäftigungsgruppen lassen sich in Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (zum Beispiel Beamte, Richter) und Beschäftigte in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Arbeitnehmer) unterteilen.

24. Alle Beamten stehen zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis.

25. Der Arbeitnehmer hat u.a. die Pflicht zur Leistung der Arbeit, zur Verschwiegenheit sowie zur Rücksichtnahme. Aus den Pflichten ergibt sich das Recht u.a. auf Zahlung des Entgelts sowie auf Urlaub.

26. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt derzeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

27. Für das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit hat der Arbeitgeber in der Regel die Bezüge für die entsprechende Zeit einzubehalten.

28. Zahlung des vereinbarten Entgelts.

29. Arbeitnehmer sind nach der gesamten, nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit grundsätzlich in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der von ihnen geleisteten Arbeiten entsprechen.

30. Das für den Kalendermonat zustehende Entgelt ist am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) fällig.

31. Die vermögenswirksame Leistung beträgt im Regelfall für einen vollbeschäftigten Angestellten monatlich 6,65 Euro. Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich.

32. Die Jubiläumszuwendung beträgt 350,00 beziehungsweise 500,00 Euro.

33. Das Sterbegeld umfasst die Vergütung für die restlichen Tage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate.

34. Der Erholungsurlaub beträgt in jedem Urlaubsjahr für Arbeitnehmer und Auszubildende 30 Arbeitstage.

35. Das Arbeitsverhältnis kann u.a. beendet werden durch Kündigung, Zeitablauf, Erreichen des Zwecks oder einen Auflösungsvertrag.

36. Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft aufgelöst werden soll. Es wird zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung unterschieden.

37. Die außerordentliche Kündigung ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich (§ 626 BGB). Sie ist jedoch nur wirksam, wenn sie innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach bekannt werden des wichtigen Grundes ausgesprochen wird (§ 626 Absatz 2 BGB).

38. Ein Arbeitsverhältnis ist aufgrund tarifvertraglicher Regelungen beendet, wenn der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat oder durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer auf Dauer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Hierbei ist die Ankündigungsfrist von zwei Wochen zu beachten.

39. Die Gerichte für Arbeitssachen sind die Arbeitsgerichte, die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht.

40. In der ersten Instanz sind immer die Arbeitsgerichte zuständig, ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitwertes.

41. Die sachliche Zuständigkeit im Urteilsverfahren ergibt sich aus § 2 ArbGG und im Beschlussverfahren aus § 2a ArbGG.

42. Das Arbeitsschutzrecht soll die Arbeitnehmer vor den Gefahren des Arbeitslebens schützen.

43. Das Jugendarbeitsschutzgesetz schützt Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres und darüber hinaus Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (§ 2 JArbSchG).

44. Schwerbehinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50, die durch eine nicht nur vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustandes hervorgerufen wurde.

45. Die Zusatzversorgung verfolgt den Zweck, für den bei ihr versicherten Arbeitnehmer zusätzlich zu seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Betriebsrente zu schaffen.

46. Pflichtversichert ist derjenige Arbeitnehmer, der das 17. Lebensjahr vollendet hat und die Wartezeit erfüllen kann. Zu beachten ist, dass die Pflicht zur Versicherung aufgrund eines Arbeits- oder Tarifvertrages besteht.

47. Die Überleitung von Versicherungen bedeutet, dass sogenannte Vorversicherungszeiten so behandelt werden, als wären sie in der jeweiligen ZVE zurückgelegt.

48. Voraussetzungen für die Leistungsgewährung sind der Eintritt des Versicherungsfalls, die Erfüllung der Wartezeit sowie die Stellung des Antrages.

49. Beträgt eine Betriebsrente nicht mehr als 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, wird sie abgefunden.

50. Die wichtigsten Faktoren zur Berechnung einer Betriebsrente sind das Jahresentgelt, das Referenzentgelt, der Altersfaktor und der Messbetrag.

51. Ja, die Betriebsrente wird jährlich um 1 Prozent erhöht.

52. Dienststelle und Personalvertretung arbeiten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammen.

53. Die Personalvertretung ist beispielsweise durch die Beteiligungsrechte der Mitbestimmung und der Mitwirkung in Entscheidungen einzubeziehen. Die Mitbestimmung ist das stärkste Beteiligungsrecht der Personalvertretung. Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Personalrats. Die Mitwirkung ist gegenüber der Mitbestimmung die schwächere Beteiligungsform. Sie unterscheidet sich von der Mitbestimmung dadurch, dass sie auf die Entscheidung des Dienststellenleiters zwar Einfluss nehmen kann, seine Entscheidungsbefugnis jedoch nicht berührt (Letztentscheidungsrecht).

54. Die Sitze im Personalrat sind auf die in der Dienststelle vertretenen Gruppen (Arbeitnehmer, Beamte) im gleichen Verhältnis aufzuteilen, wie die Gruppen Anteil an der Gesamtbelegschaft haben.

55. Die Zuständigkeit der einzelnen Personalvertretungen richtet sich grundsätzlich nach dem Bereich, für den die vom Leiter der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme gelten soll.

56. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in Dienststellen gebildet, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

57. Ja, die Personalvertretung ist in allen genannten Angelegenheiten einzubeziehen. Bei der Einstellung von Beschäftigten hat die Personalvertretung ein Mitbestimmungsrecht nach § 78 Absatz 1 Nummer 1 BPersVG. Bei einer ordentlichen Kündigung muss eine Mitwirkung nach § 85 BPersVG und bei einer außerordentlichen Kündigung eine Anhörung nach § 86 BPersVG erfolgen.

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Tragende Säulen der Ausbildung 8

Abbildung 2: Begründung und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 12

Abbildung 3: Gliederung des Arbeitsrechts 22

Abbildung 4: Tarifvertrag 26

Abbildung 5: Kollektives Arbeitsrecht 27

Abbildung 6: Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis 32

Abbildung 7: Beschäftigungsgruppen im öffentlichen Dienst 37

Abbildung 8: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes 43

Abbildung 9: Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit 52

Abbildung 10: Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses 59

Abbildung 11: Beispiel: RV-Träger mit zwei Reha-Kliniken 70

Tabelle 1: Unterscheidungsmerkmale: Beamte und Arbeitnehmer 35

Tabelle 2: Altersfaktoren 65

Verfügbare Titel der Studientext-Reihe

Nummer 1	Dietzel	Sozialversicherung
Nummer 2	Schindler	Versicherungspflicht
Nummer 3	Czok * Hillig	Beitrags- und Meldewesen
Nummer 4	Loukidou	Selbständige
Nummer 5	Rosenbusch	Versicherungsfreiheit
Nummer 6	Sibum	Freiwillige Versicherung
Nummer 7	Jungbauer	Nachversicherung
Nummer 8	Schulte	Wirksamkeit der Beitragszahlung
Nummer 9	Hiller	Beitragserstattung
Nummer 10	Raps	Anerkennung von Beitragszeiten
Nummer 11	Kühl	Fremdrentenrecht
Nummer 12	Prietzel	Leistungen zur Teilhabe
Nummer 13	Küppenbender	Übergangsgeld
Nummer 14	Böwing	Ergänzende und sonstige Leistungen, Zuzahlung
Nummer 15	Mellmann * Knobloch	Rentenantragsverfahren
Nummer 16	Lennecke * Limbeck	Renten wegen Alters
Nummer 17	Benen	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
Nummer 18	Brettschneider	Renten wegen Todes
Nummer 19	Strotmann	Wartezeiten
Nummer 20	Begert	Rentenrechtliche Zeiten
Nummer 21	Beckwermert	Rentenberechnung
Nummer 22	Viergutz	Zusammentreffen von Renten und Einkommen
Nummer 23	Klüpfel	Versorgungsausgleich
Nummer 24	Gries	Pfändung, Abtretung, Aufrechnung von Renten
Nummer 25	Seliger-Hartmann * Steupert	Rentenzahlverfahren, Vorschüsse und Verzinsung
Nummer 26	Stempfhuber	Erstattungsansprüche der Leistungsträger
Nummer 27	Dopheide * Bartelt	Verwaltungsverfahren I (SGB I)
Nummer 28	Reinartz	Verwaltungsverfahren II (SGB X)
Nummer 29	Zepke	Krankenversicherung der Rentner
Nummer 30	Gutzler	Über- und zwischenstaatliches Recht, Auslandsrenten
Nummer 31	Ruder * Seeg	Datenverarbeitung in der Rentenversicherung
Nummer 32	Schulmeister	Datenschutz in der Rentenversicherung

Nummer 33	Brüßeler	Arbeits- und Dienstrecht
Nummer 34	Becker	Knappschaftsrecht I: Versicherung und Beitrag
Nummer 35	Stehr ∗ Böttcher	Knappschaftsrecht II: Leistungen
Nummer 36	Schmidt-Kühlewind	Sozialgerichtsgesetz
Nummer 37	-	Wird nicht mehr aufgelegt
Nummer 38	Jäger * Reich	Lern- und Arbeitstechniken
Nummer 39	Jäger * Reich	Kommunikation – Kooperation
Nummer 40	Tippelmann	Altersvorsorge

Impressum

1. Auflage 1993
30. Auflage 2026
Rechtsstand 01.01.2026

Autorin Lydia Brüßeler - Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Fachgutachter Kai Reinartz - Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Herausgeber © Deutsche Rentenversicherung Bund
Personal, People & Development
Produktcenter Personalentwicklung
Prozesse, Standards und IT
Hohenzollerndamm 46/47
10704 Berlin

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Liebe Leser*innen außerhalb der Deutschen Rentenversicherung:

Für Auskünfte zu diesem und allen anderen fachlichen Themen rund um Versicherung, Rente, Reha und Altersvorsorge wenden Sie sich bitte an unsere Expert*innen am **Servicetelefon** der Deutschen Rentenversicherung unter:

0800 1000 4800 (Montag bis Donnerstag von 7:30 bis 19:30 Uhr, Freitag bis 15:30 Uhr)

Oder nehmen Sie auf anderem Wege Kontakt auf:

Kontakt | Deutsche Rentenversicherung (deutsche-rentenversicherung.de)