

Fact-Sheet zum Arbeitsrecht der Students@Work Beratung



Alles was Du wissen musst, wenn dein Job in Gefahr ist oder durch die Covid19-Krise belastet ist

Mehr als die Hälfte der Studierenden arbeitet heutzutage neben dem Studium, daher sehen sich sicherlich viele von Euch, durch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19 Krise, mit Problemen im Job konfrontiert.

Auch wenn die Situation für viele Betriebe sicherlich eine große Belastung ist, heißt das nicht, dass rechtswidrig gegen Arbeitnehmer*innen gehandelt werden darf. Wir möchten daher versuchen Euch Mut zu machen, Euch zu schützen und für Eure Rechte einzustehen.

Wir wollen Euch daher einige Hinweise zu Problemen bereitstellen, die Euch hoffentlich weiterhelfen.

- I. Arbeitsschutz
- II. Homeoffice
- III. Krankschreibung / Freistellung
- IV. Weiterbeschäftigung
- V. Kündigung
- VI. Urlaubstageabgeltung
- VII. Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung

Unsere Beratungsstelle

Solltet Ihr ein konkretes Anliegen haben, könnt Ihr uns - die Students@Work Beratungsstelle - gerne kontaktieren unter: studentsatwork@stura.uni-leipzig.de

Wir bieten neben E-Mail-Beratung auch Online-Sprechstunden an. Mehr Infos zu uns findet ihr auf unserer Facebook-Seite: <https://www.facebook.com/StudentsAtWorkLeipzig/>

Weitere Infos für Studierende

Ihr könnt viele weitere wichtige Informationen zu weiteren Themen und Fragen auf den Informationsseiten der DGB Jugend und DGB Jugend Sachsen finden.

<https://jugend.dgb.de/-/aTe>

<https://sachsen-jugend.dgb.de/-/aTo>

Mitglied werden?

Auch als Studierende erhält man von Gewerkschaften Rechtsschutz, nicht nur in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, sondern auch zu prüfungsrechtlichen Problemen.

Mitglied werden kann man auch online unter: <https://sachsen-jugend.dgb.de/-/a8P>

I. Arbeitsschutz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat allgemein geltende Arbeitsschutzstandards erlassen, um auf die besondere Gefahr für Arbeitnehmer*innen zu reagieren.

Arbeitgeber*innen haben eine Verpflichtung gegenüber ihren Arbeitnehmer*innen für die Einhaltung dieser Standards Sorge zu tragen.

Alle Maßnahmen zum Arbeitsschutz, wie z.B. Gestaltung der Arbeitsplätze mit dem Mindestabstand von 1,5 m, fallen in die Verantwortung der Arbeitgeber*in. Dazu zählt unter anderem auch die Bereitstellung von Schutzausrüstung für Arbeitnehmer*innen (Atemschutzmasken, Handschuhe, Desinfektionsmittel), die einer besonderen Infektionsgefahr ausgesetzt sind, wie z.B. Kundenkontakt.

Diese Verantwortung leitet sich, wie alle anderen Arbeitsschutz-Vorschriften auch, aus der Schutzpflicht der Arbeitgeber*in die Rechtsgüter der Arbeitnehmer*in (Körper, Gesundheit, Leben) zu schützen ab.

Wird diese Pflicht verletzt, kann sich eine Arbeitgeber*in schadenersatzpflichtig machen.

Die vollständige Übersicht der neuen Standards findest du hier: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/einheitlicher-arbeitsschutz-gegen-coronavirus.html>

II. Homeoffice

Es gibt keinen generellen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Von Zuhause Arbeiten ist vor allem dann möglich, wenn Homeoffice im geltenden Tarifvertrag geregelt ist oder der Betriebsrat, falls es ihn gibt, eine entsprechende Betriebsvereinbarung geschlossen hat.

Es besteht immer die Möglichkeit Homeoffice mit der Arbeitgeber*in selbst zu vereinbaren.

Eine Arbeitgeber*in kann kein Homeoffice einseitig festlegen, es bedarf immer der Zustimmung der Arbeitnehmer*in.

Die Schutzstandards des BMAS weisen daraufhin Büroarbeiten nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen.

III. Krankschreibung

Bis zum 01.06.2020 bestand die Möglichkeit eine Krankschreibung vor allem bei Atemwegsbeschwerden per Telefon von einem Arzt zu erlangen.

Sollte man aufgrund eines beruflichen Tätigkeitsverbots durch die Gesundheitsbehörde nicht arbeiten dürfen, weil man sich beispielsweise mit dem Covid-19 Virus infiziert hat, konkurriert der Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeber*in mit einem Entschädigungsanspruch gegenüber dem Bundesland. Sollte ein solcher vorliegen, geht die Arbeitgeber*in in der Regel in Vorleistung und zahlt die Arbeitnehmer*in aus.

Bei Verdachtsfällen und Quarantäne besteht ebenso ein Entschädigungsanspruch nach Infektionsschutzgesetz (IfSG). Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber der Arbeitgeber*in, sofern die Arbeitnehmer*in nicht selbst erkrankt ist. Auch hier fungiert der Arbeitgeber i.d.R. als „Auszahlungsstelle“ für den Staat und kann später die Erstattung verlangen.

Sollte eine Arbeitgeber*in entgegen ihrer gesetzlichen Pflicht nicht in Vorleistung gehen, kann auch die Arbeitnehmer*in einen Antrag auf Entschädigung stellen.

Falls man einen Arzttermin während der Arbeit besuchen muss, kann man einen Anspruch auf seinen Lohn für diese Zeit haben und sich auf vorübergehende persönliche Verhinderung nach § 616 BGB (https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_616.html) berufen.

IV. Freistellung

Sollte eine Arbeitgeber*in die Arbeitnehmer*in „Nachhause“ schicken, zum Beispiel wegen des Verdachts auf eine Erkrankung, so handelt es sich um eine sog. einseitige Freistellung. Wenn die Arbeitgeber*in die Freistellung einseitig beschließt, bleibt der Lohnanspruch der Arbeitnehmer*in bestehen, soweit ihrerseits Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit besteht.

Hier ist es ähnlich wie beim Beschäftigungsanspruch: Kommt die Arbeitnehmer*in unverschuldet nicht zum Erbringen ihrer Arbeitsleistung, kann sie Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB fordern.

Als eine Freistellung gilt es auch, wenn die Arbeitgeber*in einseitig „Nachhause“ schickt und die Arbeitnehmer*in nicht zugestimmt hat, im Homeoffice zu arbeiten.

V. Beschäftigungsanspruch/ Weiterbeschäftigungsanspruch

Allgemein hat die Arbeitnehmer*in gegenüber ihrem Arbeitgeber einen sog. Beschäftigungsanspruch.

Ein Arbeitgeber hat demnach Sorge zu tragen, dass seine Arbeitnehmer*innen ihren Vertrag erfüllen können. Tut er dies nicht, gerät er in sog. Annahmeverzug der Arbeitsleistung und die Arbeitnehmer*innen können einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn haben. Das bedeutet, sie erhalten den ihnen vertragsmäßig zugesicherten Lohn, trotz Nichterbringen der Arbeitsleistung, da die Erbringung durch Verschulden der Arbeitgeber*in nicht stattfinden konnte. Das gilt auch im Falle einer behördlichen Schließung des Betriebs, da eine solche unter das Betriebsrisiko der Arbeitgeber*in fällt.

Im Klartext bedeutet das, die Arbeitnehmer*in kann ihren vertraglichen Lohn verlangen, auch wenn sie nicht gearbeitet hat, weil sie ihrerseits unverschuldet nicht zur Arbeit eingesetzt wurde. Dieser Beschäftigungsanspruch, in diesem Fall Weiterbeschäftigungsanspruch, gilt auch nach der Kündigung der Arbeitnehmer*in bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

VI. Kündigung

Zuallererst gilt es zu beachten, dass man im Falle einer Kündigung schnell handeln muss. Es besteht eine gesetzliche Frist von 3 Wochen nach dem Erhalt der Kündigung. Es kommt dabei auf den Tag an, an dem einen das schriftliche Kündigungsschreiben erreicht hat. Mündliche oder E-Mail-Kündigungen sind nicht wirksam.

Mit Ablauf dieser Frist wird jede schriftliche Kündigung wirksam, egal ob rechtswidrig oder nicht.

Allgemein kann der Arbeitgeber innerhalb der Probezeit (max. 6 Monate) ohne Angabe von Gründen binnen 2 Wochen kündigen. Danach muss der Arbeitgeber ordentlich kündigen, nach den Fristen des § 622 BGB

(https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html).

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber nur bei Vorliegen von bestimmten Gründen kündigen darf, sollte das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommen. Es greift in Betrieben, in denen mehr als 10 Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind. Dabei werden Geschäftsführer und leitende Angestellte ausgenommen, sowie Teilzeit-Beschäftigte nur anteilig berechnet (<30 h/Woche = 0,75; <20 h/Woche = 0,5).

Das Mittel sich gegen eine Kündigung zu wehren, ist die Kündigungsschutzklage. Da Kündigungen immer Einzelfallentscheidungen sind, ist das Einholen rechtlicher Beratung und Unterstützung immer sinnvoll. Mehr dazu wie und wo man überall bei der Erhebung einer solchen Klage unterstützt wird unter „VIII. Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung“

VII. Urlaubstageabgeltung

Ist es zu einer Kündigung gekommen, sollte der bestehende gesetzliche Urlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beachtet werden. Dieser kann noch während der Kündigungsfrist gewährt werden oder muss, falls das nicht möglich ist, ausgezahlt werden.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten Jahreshälfte anteilig soweit, wie Monate vergangen sind und nicht auf die vollen vier Wochen (bzw. 24 Urlaubstage siehe § 3 u. § 5 BUrlG).

Bei 5 verstrichenen Monaten im Kalenderjahr 2020, würde einer Arbeitnehmer*in bei Beendigung der Beschäftigung zu diesem Zeitpunkt circa 1 Woche bezahlter Urlaub zustehen. Diesen muss der Arbeitgeber bis zum Ende der Beschäftigung noch gewähren oder, falls er dies nicht tut, abgelten (auszahlen).

Den Urlaub im auslaufenden Job zu nehmen, muss man sich allerdings gut überlegen und für sich selbst abwägen. Da der wahrgenommene Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr auch in einem zukünftigen Job verrechnet wird. Arbeitgeber*innen stellen oft Urlaubbescheinigungen an die nächste Jobstelle aus, allein um zu verhindern, dass Urlaubsansprüche doppelt wahrgenommen werden.

Die Höhe der Vergütung während des Urlaubs, richtet sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen.

VIII. Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung

Als Gewerkschaftsmitglied kann man im Rahmen seines gewerkschaftlichen Rechtsschutzes immer die rechtliche Vertretung durch den DGB Rechtsschutz nutzen. Egal ob bei Geltendmachung einer Forderung oder Erhebung einer Kündigungsschutzklage, vertritt einen der DGB Rechtsschutz in allen arbeitsrechtlichen Fragen.

Sollte man noch nicht lange genug Gewerkschaftsmitglied sein, um gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu genießen (i.d.R. 3 Monate), stehen einem trotzdem jederzeit Gewerkschaftssekretär*innen beratend zur Seite.

Gewerkschaftsmitglied kann man heute auch schnell und bequem von Zuhause aus werden unter:

<https://sachsen-jugend.dgb.de/-/a8P>

Sollte man es sich finanziell nicht zumuten, selbst eine Rechtsanwält*in zu beauftragen, kann man Prozesskostenhilfe beim entsprechenden Gericht beantragen. Entweder über eine Rechtsanwält*in oder per Antrag persönlich.

Das Gericht prüft dann ausführlich die finanzielle Situation der Antragsteller*in. Es wird ein hohes Ausmaß an Offenheit und Transparenz verlangt. Zusätzlich kann man bei Verbesserung der finanziellen Situation innerhalb der nächsten 4 Jahre zur Rückzahlung verpflichtet werden.

Letztlich besteht erstinstanzlich vor dem Arbeitsgericht keine Vertretungspflicht, d.h. man kann sich auch selbst vertreten. Hierzu kommt einem die Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts zur Hilfe, diese kann zwar nicht einzelfallbezogen beraten, aber sie bietet die Möglichkeit, auch als Laie eine korrekte Klage erheben zu können.

~ Hans Jurdeczka
Koordinator d. SaW Beratungsstelle,
Mitglied d. DGB Hochschulgruppe

DGB Hochschulgruppe Leipzig

dgb-hochschulgruppe@stura.uni-leipzig.de

www.instagram.com/dgb_hsg_lej/

www.facebook.com/dgbhsgleipzig/



[ˈju:njən] – Team Leipzig

studentsatwork@stura.uni-leipzig.de

www.facebook.com/StudentsAtWorkLeipzig/



V.i.S.d.P.
Erik Wolf
Deutscher Gewerkschaftsbund
Region Leipzig-Nordsachsen
Karl-Liebknecht-Str. 30/32
04107 Leipzig

SOLIDARITÄT
GEHT IMMER!

