

IM NU AN IHRER SEITE

Kleiner Ratgeber zum
Arbeitsrecht



KAB! TRITT EIN FÜR DICH.

INHALT

VORWORT	3
----------------	----------

DIE SECHS TOP-THEMEN DES ARBEITSRECHTS	4
Wichtige Tipps unserer KAB-Rechtsexpert*innen	
1. MÖGLICHE FALLSTRICKE BEI ARBEITSVERTRÄGEN	4
Erst prüfen (lassen), dann unterzeichnen!	
2. VON VOLLZEIT AUF TEILZEIT UND WIEDER ZURÜCK?	6
Gute Möglichkeit: die neue Regelung der Brückenteilzeit	
3. KRISENFALL: KÜNDIGUNG	7
Bringen Sie sich in eine möglichst verhandlungsstarke Position!	
4. URLAUBSANSPRÜCHE: UNTER UMSTÄNDEN TRICKREICH	9
Vergleichen Sie Ihren Arbeitsvertrag mit aktueller Rechtsprechung	
5. STREITPUNKT: ARBEITSZEUGNIS	11
Sie haben grundsätzlich Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis	
6. KEIN LEICHTES THEMA: MOBBING	12
Vorgesetzte haben Fürsorgepflicht und müssen Mobbing unterbinden	

DIE KIRCHE ALS ARBEITGEBERIN	14
Das Besondere des kirchlichen Arbeitsrechts	

KAB-RECHTSSCHUTZ	15
Das können Sie als Mitglied von uns erwarten	

ZU GUTER LETZT	15
Wichtige Links zu weiteren Informationen, Tipps und Hinweisen	



FÜR EIN CHRISTLICHES MITEINANDER IN DER ARBEITSWELT

Noch ein Anbieter von Rechtsschutz? Und noch dazu ein katholischer? Auf die Frage, ob es das wirklich braucht, haben wir eine klare Antwort: Ja!

Denn obwohl das Interesse an verfasster Kirche in unserer Gesellschaft zunehmend sinkt, nehmen wir in unseren Beratungsstellen ein großes Bedürfnis nach christlichen Werten wahr. Nicht nur im Privaten, sondern immer stärker auch in einer Arbeitswelt, die den mitfühlenden menschlichen Umgang zusehends verlernt.

Wachsende soziale Ungerechtigkeit, zunehmende Altersarmut, prekäre und oft befristete Arbeitsverhältnisse – dieser Entwicklung setzen wir unsere Grundüberzeugungen entgegen: Solidarität, Fairness, Mitgefühl – und unsere große fachkundige Erfahrung in arbeits- sowie sozialrechtlichen Fragen.

Unsere Motive, für die Rechte von Arbeitnehmer*innen einzutreten, wurzeln tief in unserem Wertekanon und in der katholischen Soziallehre, wonach der Mensch und nicht die Wirtschaft im Mittelpunkt der politischen Entscheidungen stehen muss.

Als starker Sozialverband mit heute rund 100.000 Mitgliedern engagiert sich die KAB – die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung – seit mehr als 100 Jahren für die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für Familien, für ältere und sozial benachteiligte Menschen.

Dabei treten wir für die Interessen aller abhängig Beschäftigten ein, über alle Branchen hinweg: von der Pflege über den Maschinenbau bis hin zum Einzelhandel. Ob bei der Erhöhung des Mindestlohns, beim Schutz des arbeitsfreien Sonntags oder in punkto Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die KAB kämpft für die Belange ihrer Mitglieder mit lauter Stimme. In Zeiten akuter Gefahren oder Krisen, aber auch angesichts der großen Umbrüche, die die Globalisierung mit sich bringt, ist das wichtiger denn je.

Wir stehen an Ihrer Seite, von Anfang an. Schon am ersten Tag der Mitgliedschaft haben Sie automatisch Anspruch auf Rechtsschutz, auf unseren persönlichen individuellen Rat und unsere arbeits- und sozialrechtliche Expertise. Im vorliegenden Ratgeber finden Sie Antworten zu den meistgestellten Arbeitsrechtsfragen sowie wichtige Tipps, Hinweise und Ansprechpartner*innen, die Ihnen weiterhelfen.

Uns für Sie – und für ein christliches Miteinander auch in der Arbeitswelt – einzusetzen, bedeutet für uns: zur Tat gewordener Glaube.

Maria Etl
Bundesvorsitzende der KAB

Andreas Luttmner-Bensmann
Bundesvorsitzender der KAB

DIE SECHS TOP-THEMEN DES ARBEITSRECHTS

Wichtige Tipps unserer KAB-Rechtsexpert*innen

Sie befürchten eine betriebsbedingte Kündigung? Sie wollen Ihre Arbeitszeiten reduzieren? Oder Sie möchten den Job wechseln und brauchen ein Zeugnis von Ihrem Arbeitgeber? Als Mitglied der KAB können Sie sich dazu von unseren fachkundigen Rechtsexpert*innen beraten lassen. Sie sagen Ihnen, worauf Sie bei arbeitsrechtlichen Problemen achten müssen und welche Rechte Sie haben. Bei Bedarf bieten sie auch eine gerichtliche Begleitung an.

Im Folgenden stellen wir Ihnen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – sechs der am häufigsten nachgefragten Themen vor. Und KAB-Rechtssekretär*innen geben hierzu kurz zusammengefasste Tipps zum weiteren Vorgehen.



1. MÖGLICHE FALLSTRICKE BEI ARBEITSVERTRÄGEN

Erst prüfen lassen, dann unterzeichnen!

- Was bedeutet es, wenn mein Arbeitsvertrag nur befristet ist?
- Wieviel Urlaubstage stehen mir zu?
- Welche Regeln gelten, wenn mir gekündigt wird oder ich selbst kündigen will?

Das sind typische Fragen rund um einen neuen Arbeitsvertrag. Eine einheitliche Antwort gibt es darauf nicht. Denn in Deutschland herrscht Vertragsfreiheit. Wer einen Vertrag abschließt, kann alles vereinbaren, was richtig und sinnvoll erscheint und nicht verboten ist.

Diese Freiheit wird jedoch durch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingeschränkt. Widersprechen sich Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, das Gesetz

und der Arbeitsvertrag, gilt für Sie als Arbeitnehmer*in die günstigste Regelung.

Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag?

Als Arbeitnehmer*in haben Sie Anspruch auf einen schriftlichen Nachweis über das Arbeitsverhältnis. Spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn sollten Sie ein vom Arbeitgebenden unterzeichnetes Schriftstück über alle wesentlichen Vertragsbedingungen in Händen halten.

Regeln in einem Arbeitsvertrag: unklar bedeutet unwirksam

Gar nicht selten enthalten Arbeitsverträge schwammige Formulierungen: zum Beispiel, wie es nach der Probezeit weitergeht und wie sich die Höhe der Vergütung errechnet – etwa beim Übergang von Zeitarbeit in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Enthält Ihr Arbeitsvertrag Regeln oder Klauseln, die unklar sind oder Sie unangemessen benachteiligen, sind diese unwirksam.



TIPP! „Um keine bösen Überraschungen zu erleben, sollten Sie einen Vertragsentwurf nie ohne vorherige rechtskundige Prüfung unterzeichnen.“

Ass. Jur. Heinz Hupfer, KAB Bezirkssekretariat Rhein-Main



Befristete Arbeitsverträge

Viele Arbeitsverhältnisse beginnen heutzutage bereits mit einem vertraglich festgelegten Ablaufdatum. Das bedeutet: Der Arbeitsvertrag endet von selbst, ohne dass eine Kündigung notwendig ist. Rechtlich verankert ist das im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Wird der Arbeitsvertrag dann etwa zum Ende eines Projektes oder einer bestimmten Auftragslage nicht verlängert, ist endgültig Schluss. Die Zeitspanne für befristete Arbeitsverträge liegt üblicherweise zwischen sechs Monaten und zwei Jahren.



Ein befristeter Arbeitsvertrag kann übrigens nur dann vorzeitig gekündigt werden (sei es von Ihnen selbst oder Ihrem Arbeitgebenden), wenn dies in einem gültigen Tarifvertrag oder in Ihrem Arbeitsvertrag explizit vereinbart wurde. Ansonsten muss er erfüllt werden. Ein befristeter Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn er mit Wissen des Arbeitgebenden fortgesetzt wird und dieser nicht unverzüglich widerspricht.

In gegenseitigem Einverständnis: Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag löst ein Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einverständnis. Für Sie als Arbeitnehmer*in bietet das den Vorteil, dass Sie das Unternehmen ohne Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen verlassen können – zum Beispiel, weil Sie einen neuen Arbeitsplatz antreten wollen. Gründe können jedoch auch sein, dass beide Seiten zum Beispiel bei einer betriebs- oder verhaltensbedingten Kündigung einen langwierigen Prozess vor dem Arbeitsgericht vermeiden wollen.

Im Aufhebungsvertrag kann ein qualifiziertes Arbeitszeugnis sowie die Zahlung einer Abfindung und/oder einer Outplacement-Maßnahme vereinbart werden.



ACHTUNG! „Der Nachteil eines Aufhebungsvertrags kann – je nach Vereinbarung – sein, dass Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld I für eine bestimmte Zeit ruht. Das soll sogenannte Doppelleistungen vermeiden, etwa wenn Sie eine Abfindung erhalten haben.“

Ass. Jur. Heinz Hupfer, KAB Bezirkssekretariat Rhein-Main





2. VON VOLLZEIT AUF TEILZEIT UND WIEDER ZURÜCK?

Gute Möglichkeit: die neue Regelung der Brückenteilzeit

- Sie wollen die Arbeitszeit reduzieren, um Beruf und Familie besser in Einklang bringen zu können?
- Sie brauchen Zeit, um Angehörige zu pflegen?
- Sie möchten in der Arbeit kürzertreten und sich mehr ehrenamtlich engagieren? ... aber nur für eine bestimmte Dauer?

Es gibt viele Gründe, für eine bestimmte Zeit von einer Vollzeit-Beschäftigung auf Teilzeit wechseln zu wollen. Und das Arbeitsrecht sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz bieten viele Möglichkeiten, dies zu tun.

Brückenteilzeit: Teilzeit mit Rückkehrrecht

Neu ist seit dem 1. Januar 2019 die sogenannte Brückenteilzeit. Das heißt, Sie haben das Recht, sich für ein bis maximal fünf Jahre Ihren persönlichen Interessen und Angelegenheiten zu widmen und dann zu Ihrer ursprünglichen Arbeitszeit und Ihren bisherigen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zurückzukehren.

Nicht schlechter gestellt als Vollzeitkräfte

Dabei dürfen Sie als Teilzeitkräfte mit verkürzter Wochenarbeitszeit nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitkräfte. Das heißt, Sie haben vergleichbare Ansprüche auf Urlaub, Fortbildungen oder Sozialleistungen.

Voraussetzung für Genehmigung: mindestens 45 Beschäftigte im Betrieb

Brückenteilzeit ist nicht an Gründe gebunden und kann von allen Beschäftigten beantragt werden, die länger

als sechs Monate angestellt sind. Brückenteilzeit ist möglich, wenn Sie Ihre Vollzeit- oder Ihre Teilzeitbeschäftigung eine Zeitlang reduzieren wollen. Der Antrag muss mindestens drei Monate vor Beginn der reduzierten Arbeitszeit gestellt werden. Allerdings gilt: In Ihrem Unternehmen müssen mehr als 45 Beschäftigte arbeiten. Und nach Rückkehr in Ihre Vollzeit- oder bisherige Teilzeitbeschäftigung, können Sie einen erneuten Antrag auf Brückenteilzeit erst wieder nach einem Jahr stellen.



ACHTUNG! „Ist der Antrag für eine festgelegte Zeit erst einmal genehmigt, gibt es kein früheres Zurück mehr. Ein Sonderkündigungsrecht wie bei Eltern- und Pflegezeit gibt es nicht.“

Margret Nowak, KAB Regionalbüro Dülmen



3. KRISENFALL: KÜNDIGUNG

Bringen Sie sich in eine möglichst verhandlungsstarke Position!

- Welche Rechte habe ich bei einer möglichen Kündigung?
- Wann darf mein Arbeitgeber mir kündigen?
- Welche Kündigungsfristen muss ich selbst einhalten?

Kündigung bedarf nicht der Zustimmung, um wirksam zu sein

Eine Kündigung muss immer schriftlich sein. Sie ist definiert als einseitige Erklärung, die ein bestehendes Vertragsverhältnis beendet. Daher braucht die andere Vertragsseite mit ihr auch nicht einverstanden zu sein, damit sie rechtlich wirksam ist. Eine Kündigung wirkt allein dadurch, dass sie der anderen Vertragsseite gegenüber erklärt wird.

Kündigung als letztes Mittel

Eine Kündigung, zum Beispiel wegen Fehlverhaltens, ist jedoch auch nur dann rechtlich zulässig, wenn es für den Arbeitgebenden keine andere Option mehr gibt. Das heißt, vorherige mildere Maßnahmen, wie zum Beispiel Abmahnungen, müssen wirkungs- und erfolglos geblieben sein.



ACHTUNG! „Wenn Sie krank oder im Urlaub sind und Ihren Briefkasten nicht leeren können, gilt eine Kündigung dennoch als zugestellt. Die Gerichte gehen davon aus, dass dies Angehörige oder Nachbarn für Sie tun. Es wird dann unterstellt, dass die Post spätestens nach drei Tagen von Ihnen gelesen wird.“

Joachim Kühner, KAB Regionalsekretariat Heilbronn



Kündigungsfristen: Wann dürfen Sie oder Ihr Arbeitgeber kündigen?

Wenn Ihr Arbeitgeber oder Sie selbst das Arbeitsverhältnis beenden wollen, müssen dafür entsprechende Kündigungsfristen beachtet werden. Im Regelfall gilt: Je länger Sie im Unternehmen beschäftigt waren, desto länger ist die Kündigungsfrist. Geregelt ist die gesetzliche Kündigungsfrist im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 622).

In Sonderfällen: andere Kündigungsfristen

Bei einer Kündigung in der Probezeit, einer außerordentlichen (= fristlosen) Kündigung oder der Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags gelten andere Kündigungsfristen. Das kann auch zutreffen, wenn für Sie ein Tarifvertrag gilt oder in Ihrem Arbeitsvertrag individuelle Vereinbarungen getroffen wurden. Meist sind die Kündigungsfristen dann sogar länger.



TIPPI! „Bei einer Kündigung gilt es, sich die Voraussetzungen und die richtige Verfahrensweise besonders genau anzuschauen. Schon im Vorfeld einer (z. B. drohenden betriebsbedingten) Kündigung ist es daher ratsam, sich beraten zu lassen. Wir erläutern Ihnen die üblichen nächsten Schritte Ihres Arbeitgebers und zeigen Ihnen, welche Rechte Sie bei einer möglichen Kündigung haben: von einer Kündigungsschutzklage bis zu einer Abfindung. Ziel ist, Sie in eine verhandlungsstarke Position gegenüber Ihrem Arbeitgeber zu bringen.“

Joachim Kühner, KAB Regionalsekretariat Heilbronn





Änderungskündigung: das Arbeitsverhältnis wird – geändert – fortgesetzt

Mit einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber Ihr bestehendes Arbeitsverhältnis, unterbreitet Ihnen aber gleichzeitig das Angebot, Sie unter geänderten Bedingungen weiter zu beschäftigen – in der Regel schlechteren als zuvor. Dagegen können Sie sich mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht wehren.

Freistellung: Sonderurlaub mit oder ohne Gehalt

Werden Sie vom Arbeitgeber freigestellt, sind Sie bis auf Weiteres von Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten entbunden. Das heißt, Sie gehen nicht länger zur Arbeit, haben aber häufig weiterhin Anspruch auf Ihr Gehalt. Es sei denn, Sie haben die Freistellung ohne einen rechtlichen Anspruch selbst verlangt. Dann muss das Unternehmen Ihr Gehalt nicht weiterzahlen.

Fristlose Kündigung: nur aus schwerwiegenden Gründen

Bei einer fristlosen oder außerordentlichen Kündigung muss – wie es der Name schon sagt – die gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist nicht eingehalten werden. Damit sie gültig ist, müssen jedoch schwerwiegende Gründe vorliegen (§ 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch), also etwa ein Fehlverhalten wie der berühmte „Griff in die Kasse“. Solch eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen ausgesprochen werden, nachdem der Kündigungsgrund dem Arbeitgeber bekannt geworden ist.



ÜBRIGENS: „Auch Sie als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin können eine fristlose Kündigung aussprechen. Ob ein entsprechender Grund vorliegt, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für Sie unzumutbar macht, sollten Sie frühzeitig in einer arbeitsrechtlichen Beratung klären. Um den Kündigungsgrund vor Gericht beweisen zu können, müssen Sie zudem entsprechende Belege oder Zeugenaussagen gesammelt haben.“

Joachim Kühner, KAB Regionalsekretariat Heilbronn



4. URLAUBSANSPRÜCHE: UNTER UMSTÄNDEN TRICKREICH

Vergleichen Sie Ihren Arbeitsvertrag mit aktueller Rechtsprechung

- **Wie viele Urlaubstage stehen mir zu?**
- **Was muss ich beachten?**
- **Was ist mit meinem Resturlaub bei einem Arbeitgeberwechsel?**

Gesetzlich: immer mindestens vier Wochen

In Deutschland gilt ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von mindestens 20 Tagen pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche. Bei sechs Wochenarbeitsdagen steigt der Anspruch auf mindestens 24 Urlaubstage, bei einer 4-Tage-Woche sind es mindestens 16 Tage pro Jahr (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Entsprechend der vertraglichen Wochenarbeitstage ergibt sich so immer ein Urlaubsanspruch von mindestens vier Wochen.



Sonderregelungen für zusätzlichen Urlaub

Arbeitnehmende mit einer schweren Behinderung haben bei einer 5-Tage-Woche einen zusätzlichen Urlaubsanspruch von fünf Urlaubstagen. Unter 16-Jährigen billigt das Gesetz grundsätzlich einen Jahresurlaub von 25 Tagen zu.

Urlaub muss gewährt – und genommen – werden!

Urlaub ist nicht nur ein Recht, sondern auch eine (Fürsorge-)Pflicht zur Gesunderhaltung. Das heißt: Auf Ihren Urlaub können Sie nicht verzichten, etwa weil Sie ihn sich lieber in Geld auszahlen lassen möchten oder Sie sich dadurch bessere Karrierechancen erhoffen. Urlaub muss im laufenden Jahr gewährt und genommen werden. Nur

in dringenden Ausnahmefällen darf er in die ersten drei Monate des Folgejahres verschoben werden. Das ist in der Regel in Ihrem Arbeitsvertrag oder tarifvertraglich geregelt.

Europäische Spitze: in Arbeitsverträgen durchschnittlich 30 Urlaubstage

In den heute üblichen Arbeitsverträgen sind meist zusätzliche Urlaubsregelungen enthalten, die über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehen. Mit einem Durchschnitt von 30 Urlaubstagen pro Jahr liegt Deutschland mit seinen arbeitsvertraglichen Urlaubsregelungen im europäischen Vergleich an der Spitze. Und: Zu diesen Urlaubstagen kommen durchschnittlich zehn staatliche Feiertage hinzu.



TIPPI! „Die zusätzlichen vertraglichen Urlaubstage, die Ihnen Ihr Arbeitgeber gewährt, können trickreich sein. Nicht selten beinhalten solche Regelungen, dass sich die Zusatzurlaubstage im Krankheitsfall entsprechend verringern. Da heißt es dann zum Beispiel: Der vertragliche Urlaub verringert sich um je einen Urlaubstag für drei Tage, an denen der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert war. Hier gilt es, die Urlaubsregelung in Ihrem Arbeitsvertrag mit der aktuellen Rechtsprechung zu vergleichen.“

Michael Schmitt, KAB Diözesansekretariat Fulda





Bei Arbeitgeberwechsel: unterschiedliche Regelungen für Resturlaub

Je nachdem, wann Sie den Arbeitgeber wechseln, ist Ihr gesetzlicher Anspruch auf Resturlaub unterschiedlich geregelt.

Kündigung im ersten Halbjahr

Bei einer Kündigung im ersten Halbjahr, also vor dem 30. Juni, haben Sie bei Ihrem alten Arbeitgeber einen anteiligen Urlaubsanspruch. Für jeden Monat, den Sie in diesem Jahr noch bis zum Kündigungsdatum im Unternehmen beschäftigt waren, erhalten Sie ein Zwölftel Ihres vertraglich geregelten Jahresurlaubs. Bei 24 Tagen Jahresurlaub sind das bis zum Verlassen des Unternehmens pro Monat also zwei Urlaubstage, die Ihnen dort noch zustehen. Der restliche Jahresurlaub wird dann beim neuen Arbeitgeber geltend gemacht.

Kündigung im zweiten Halbjahr

Liegt Ihre Kündigung im zweiten Halbjahr, also nach dem 1. Juli, haben Sie bei Ihrem alten Arbeitgeber den vollen Urlaubsanspruch. Vorausgesetzt: Sie waren mindestens sechs Monate, also seit dem 1. Januar des Jahres, im Unternehmen beschäftigt. Haben Sie den gesamten Jahresurlaub zum Kündigungsstermin verbraucht oder sich auszahlen lassen, haben Sie im neuen Arbeitsverhältnis keinen Urlaubsanspruch mehr für das laufende Jahr.



ACHTUNG! „Endet Ihr Arbeitsverhältnis, kann Resturlaub – anders als während Ihrer Beschäftigung im Unternehmen – auch ausbezahlt werden. Nicht selten berechnet der Arbeitgeber die Höhe der anstehenden sogenannten Urlaubsabgeltung jedoch falsch. Es lohnt sich daher, sich hierfür Rat einzuholen und die derzeitige Rechtsprechung zur Abgeltung von Resturlaub zu beachten.“

Michael Schmitt, KAB Diözesansekretariat Fulda



5. STREITPUNKT: ARBEITSZEUGNIS

Sie haben grundsätzlich Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis

- Was tun, wenn mein Arbeitgeber mir ein Zeugnis verweigert?
- Was, wenn das ausgestellte Zeugnis falsch ist?

Welche Art von Zeugnis brauchen Sie?

Zeugnis ist nicht gleich Zeugnis. Es gibt Zeugnisse, die zum Ende eines Arbeitsverhältnisses ausgestellt werden, und es gibt Zwischenzeugnisse, die Sie noch während des Arbeitsverhältnisses einfordern können – zum Beispiel vor Antritt einer Elternzeit – und die nur Angaben über den bisherigen Verlauf Ihrer Tätigkeit enthalten.

Einfache Zeugnisse beschreiben lediglich die Art und die Dauer Ihrer Tätigkeit. Qualifizierte Zeugnisse geben darüber hinaus Auskunft über Ihre Leistung und wie Sie sich in der Arbeit verhalten haben. Dies wird im Zeugnis auch bewertet.

Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis

Alle Arbeitnehmer*innen und arbeitnehmerähnliche Personen – das sind zum Beispiel Handelsvertreter*innen, Heimarbeiter*innen und auch Scheinselbstständige – haben mindestens Anspruch auf ein einfaches Arbeitszeugnis. Das ist in der Gewerbeordnung (§ 109) geregelt. Darin heißt es jedoch weiter, dass Sie verlangen können, „dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.“ Nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 16) gilt das auch für Auszubildende.



ÜBRIGENS: „Selbstständige und freie Mitarbeitende haben keinen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.“

Ass. Jur. Elena Rubleva,
Rechtsreferentin der KAB Deutschlands



Wahrheitsgemäß und wohlwollend

Bei einem qualifizierten Zeugnis sind Arbeitgebende rechtlich dazu verpflichtet, Ihre Leistungen wahrheitsgemäß und wohlwollend zu beschreiben und zu bewerten. Genau das ist jedoch meist der Streitpunkt beim Thema Arbeitszeugnis: die Beurteilung von Leistung und Verhalten, die außerdem in einer speziellen, nicht leicht zu entschlüsselnden „Zeugnissprache“ ausgedrückt wird.



TIPPI! „Anders als Zwischenzeugnisse bereiten vor allem Arbeitszeugnisse, die am Ende eines Arbeitsverhältnisses ausgestellt werden sollen, häufig Probleme. Wenn Ihr Arbeitgeber ein qualifiziertes Zeugnis verweigert oder die Angaben darin nicht richtig sind, helfen Ihnen die KAB-Rechtsreferent*innen dabei, Ihren gesetzlichen Anspruch auf ein wahrheitsgemäßes und wohlwollendes Zeugnis durchzusetzen.“

Ass. Jur. Elena Rubleva,
Rechtsreferentin der KAB Deutschlands



6. MOBBING – KEIN LEICHTES THEMA

Vorgesetzte haben Fürsorgepflicht und müssen Mobbing unterbinden

- An wen kann ich mich wenden, wenn ich betroffen bin?
- Was kann ich tun, wenn ich Mobbing beobachte?
- Was muss mein Arbeitgeber tun?

Was versteht die Rechtsprechung unter Mobbing?

Mobbing ist ein häufiges Thema in den KAB-Beratungsstellen. Dabei macht die Rechtsprechung einen deutlichen Unterschied zwischen dem persönlichen Gefühl, von anderen abgelehnt zu werden, und dem Erleben von wirklichem Mobbing.

Zu systematischem Mobbing gehören laut Rechtsprechung:

- fortgesetzte und systematische Demütigungen,
- Diskriminierungen,
- grundlose Herabwürdigungen der Leistung,
- vernichtende Beurteilungen,
- schikanöse Anweisungen, wie das Zuteilen nutzloser oder unlösbarer Aufgaben,

- sachlich unbegründbare Häufungen von Arbeitskontrollen oder
- eine Isolation – auch von der betrieblichen Kommunikation.

Grundsätzlich gilt: Direkte Vorgesetzte und Arbeitgebende generell haben eine Fürsorgepflicht den Beschäftigten gegenüber und müssen Mobbing unterbinden.



ACHTUNG! „Wenn Sie Mobbing beobachten oder selbst Opfer von Mobbing sind, ist es entscheidend, schnell zu reagieren. Wir beraten und begleiten Sie dabei fachkundig auch vor Gericht. Gemeinsam mit Ihnen versuchen wir eine passende Lösung zu finden. Mögliche rechtliche Ansprüche müssen in jedem Einzelfall sehr genau geprüft werden.“

Ass. Jur. Elena Rubleva,
Rechtsreferentin der KAB Deutschlands



DIE KIRCHE ALS ARBEITGEBERIN

Das Besondere am kirchlichen Arbeitsrecht

Gestaltungsfreiraum durch Selbstbestimmungsrecht

Die Verfassung (Art. 140 Grundgesetz) garantiert den Kirchen das Selbstbestimmungsrecht, ihre Dienst- und Arbeitsverhältnisse rechtlich eigenständig zu gestalten – gemäß ihren Werten und den besonderen Anforderungen ihres kirchlichen Auftrags: dem Dienst am Mitmenschen.

Wann gilt kirchliches Arbeitsrecht?

Die katholische Kirche in Deutschland hat vor allem in vier arbeitsrechtlichen Bereichen Gebrauch von ihrem Gestaltungsrecht gemacht: bei der Aushandlung von Arbeitsvertragsbedingungen, beim Mitarbeitervertretungsrecht, bei den individuellen Loyalitätspflichten sowie bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.

Wenn Sie in einer Diözese, Kirchengemeinde, in einer Einrichtung der Caritas, einer kirchlichen gemeinnützigen GmbH oder einer Ordensgemeinschaft arbeiten, dann gilt für Sie zwar grundsätzlich das staatliche Arbeitsrecht, in diesen vier Bereichen unterliegen Sie aber kirchlichem Arbeitsrecht.

Arbeitsvertrag mit Loyalitätspflicht

Im kirchlichen Arbeitsrecht werden die Loyalitätspflichten der Mitarbeitenden von den kirchlichen Arbeitgebern selbst festgelegt und durch den Arbeitsvertrag verbindlich gemacht. Das heißt: Wer in einer katholischen Einrichtung arbeitet, muss mit den katholischen Glaubensgrundsätzen übereinstimmen und sich sowohl in der Arbeit wie auch privat dementsprechend verhalten. Bei schwerwiegenden Verstößen, etwa Austritt aus der Kirche, Abtreibung oder Aufruf zu Hass, kann das die Kündigung bedeuten.

Betriebliche Mitbestimmung ohne Personal- oder Betriebsrat

In kirchlichen Einrichtungen gibt es keinen Personal- oder Betriebsrat. Das staatliche Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht gilt hier nicht. Stattdessen regelt

die kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung, wie sich Mitarbeitende an betrieblichen Entscheidungen beteiligen können.

Überbetriebliches Aushandeln von Arbeitsbedingungen: der „Dritte Weg“

Regeln zu Arbeitszeit, Urlaub oder Vergütung setzt normalerweise der Arbeitgeber fest („Erster Weg“) oder sie werden durch Tarifverhandlungen erkämpft („Zweiter Weg“). Im kirchlichen Arbeitsrecht handelt es sich um ein Gremium aus, in dem Arbeitnehmende und die Arbeitgeberseite gleichberechtigt und paritätisch vertreten sind: der sogenannte „Dritte Weg“. Ziel ist eine faire Konfliktlösung auf Augenhöhe durch Konsens – ohne Arbeitskampf.

Rechtsstreit zu Mitbestimmungsfragen: kirchliche Arbeitsgerichte

Streitigkeiten über Betriebsverfassung und Personalvertretung bei kirchlichen Arbeitgebern unterliegen nicht der staatlichen Gerichtsbarkeit. Sie werden in erster Instanz vor kirchlichen Arbeitsgerichten, in zweiter Instanz vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn verhandelt. Individualrechtliche Fälle, zum Beispiel, ob eine Kündigung rechtmäßig war, werden jedoch von einem staatlichen Arbeitsgericht entschieden.

Grundordnung des katholischen Arbeitsrechts: 2015 reformiert

Um das Arbeitsrecht der katholischen Kirche an die Veränderungen in der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und der Gesellschaft anzupassen, wurde die Grundordnung 2015 reformiert. So soll es zum Beispiel trotz des „Dritten Weges“ das Recht auf Streik geben. Und „Loyalitätsverstöße“ wie Scheidung und Wiederheirat oder eingetragene Lebenspartnerschaften dürfen nicht wie bisher automatisch eine Kündigung nach sich ziehen. Stattdessen sieht die Grundordnung eine differenzierte Bewertung je nach Arbeitsbereich vor. Für Seelsorge, Liturgie oder religiöse Bildung gelten diese Loyalitätspflichten jedoch nach wie vor.

KENN DEINEN WERT!

Wir kämpfen für fairen Lohn.



Jetzt Mitglied werden in der KAB!

www.kab.de



KAB! TRITT EIN FÜR DICH.



KAB-RECHTSSCHUTZ

Das können Sie als Mitglied von uns erwarten

Im Nu an Ihrer Seite

Mit welchem rechtlichen Anliegen Sie auch zu uns kommen, wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Und zwar ab dem ersten Tag Ihrer Mitgliedschaft. Bei uns gibt es keine Wartefristen. Der Rechtsschutz der KAB tritt sofort in Kraft.



Fachkundige Beratung, Unterstützung und Begleitung

Unsere Rechtssekretär*innen beraten, unterstützen und begleiten Sie in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Eine Mitgliedschaft in der KAB garantiert Ihnen:

- **Rechtsberatung** – Wir erteilen mündliche und schriftliche Rechtsauskünfte und machen Vorschläge für das weitere Vorgehen.
- **Rechtshilfe** – Wir verhandeln für Sie mündlich und schriftlich mit Verwaltungsbehörden, Sozialversicherungsträgern oder Arbeitgebern.
- **Rechtsvertretung** – Unsere Rechtssekretär*innen leiten arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren für Sie ein und begleiten und vertreten Sie dabei fachkundig vor Gericht oder den zuständigen kirchlichen Schlichtungsstellen. So ersparen Sie sich erhebliche Rechtsanwaltskosten.

Vor dem Arbeitsgericht: Nahezu neun von zehn arbeitsrechtlichen Verfahren können wir für unsere Mitglieder erfolgreich oder mit einem guten Vergleich beenden. Geht ein Verfahren in die zweite Instanz und höher prüfen wir mit Ihnen die Möglichkeit einer anwaltlichen Vertretung.

Vor dem Sozialgericht: Viele sozialrechtliche Verfahren können bereits in einem Widerspruchsverfahren erfolgreich beendet werden. Sollte dennoch ein Gerichtsverfahren erforderlich sein, begleiten und vertreten unsere Rechtssekretär*innen Sie durch alle Instanzen, wenn nötig bis zum Bundessozialgericht.

ZU GUTER LETZT – WICHTIGE LINKS

Auf unserer Webseite finden Sie unter www.kab.de/angebote/kab-rechtsschutz weitere Informationen, Tipps und Hinweise wie:

- Ansprechpartner*innen und Beratungsstellen der KAB in Ihrer Nähe
- Rechtsschutzordnung der KAB Deutschlands

IMPRESSUM

KAB Deutschlands e. V.
Bernhard-Letterhaus-Str. 26, 50670 Köln
Tel. 0221 / 77 22 0, info@kab.de
www.kab.de

Konzept/Grafik/Text: www.steinrueckeundich.de
Redaktionelle Beratung: Ass. Jur. Elena Rubleva, Referentin Rechtsschutz der KAB Deutschlands
Fotos: Ruprecht Stempell (Titel, S. 3, 14 u. 16), KAB/privat (Zitafotos), istockphoto.com, stock.adobe.com

Stand: April 2020

STARTE DURCH!

Als Mitglied in der KAB.

FÜR EIN CHRISTLICHES MITEINANDER
IN DER ARBEITSWELT.

www.kab.de



KAB! TRITT EIN FÜR DICH.



Als Mitglied werden Sie Teil unseres bundesweiten Arbeitnehmer*innen-Netzwerkes und können alle Vorteile einer KAB-Mitgliedschaft für sich nutzen.

Schon ab 5 € im Monat.

DAVON PROFITIEREN SIE ALS KAB-MITGLIED:

- Wir **helfen bei konkreten Problemen** im Arbeitsalltag.
- Wir **verschaffen christlichen Werten Gehör** in der Öffentlichkeit und bei Arbeitgeber*innen.
- Wir bieten vor allem bei **Rechtsfragen kostenlos fachkundige Beratung**, Unterstützung und Begleitung.
- Wir machen uns **für Sie stark durch Lobbyarbeit** in Politik und Wirtschaft.
- Wir ermöglichen als Bewegung den **wertvollen Austausch** mit anderen.
- Wir **halten Sie auf dem Laufenden**, z. B. bei Veranstaltungen und über unser Mitgliedermagazin IMPULS.