

# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen des Dualen Studiums

- Anleitertagung Sozialwesen am 14.11.2013, Referent Günther Jung

## **Grundsätzliches:**

- Für das Duale Studium gilt nicht das Berufsbildungsgesetz
- Die einschlägigen Tarifverträge und die Kirchlichen Richtlinien kennen diese Ausbildungsform nicht.
- Insofern gelten für diese Ausbildung die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches und die einschlägigen Schutzgesetze

## Themen

- Auf diesem Hintergrund sollen folgende praxisrelevanten Punkte behandelt werden:
- Vertragsgestaltung, Anstellung, Probezeit
- Arbeitszeitrecht
- Kündigung, Vertragsauflösung
- Zeugnis
- Schwerbehindertenrecht SGB IX
- Mutterschutz

## **Vertragsgestaltung:**

- **Vertrag** immer schriftlich. Da keine tariflichen Vorgaben bestehen, hat die DHBW das Recht, vertragsgestaltend, innerhalb der geltenden Gesetze, Vorgaben zu machen. (z.B. Höhe einer Mindestvergütung). Keine ZVK-Pflicht
- Die Anstellung ist mitbestimmungspflichtig nach den einschlägigen Gesetzen: Personalvertretungs- bzw. Mitarbeitervertretungsgesetz

## **Vertragsgestaltung:**

- Die Probezeit beträgt mindestens einen Monat und kann, da das Berufsbildungsgesetz nicht relevant ist, bis zu 6 Monaten dauern. Die DHBW gibt sie im Vertrag vor. (3 Monate, wobei die Theoriephase nicht zur Probezeit gehört)

## **Arbeitszeitgesetz**

- **Arbeitszeitgesetz:**
- Wöchentliche max. Arbeitszeit 48 Stunden
- Tägliche Arbeitszeit 8 Stunden, kann auf 10 Stunden verlängert werden. Ausgleichszeitraum beachten.
- Über 10 Stunden nur möglich, wenn in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt.

## Arbeitszeitgesetz

- Arbeitsbereitschaft ist „*Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung*“. (verkürzter BAG Leitsatz). Bsp: Mitarbeitender muss auf Gruppe bleiben, um evtl. vorzeitige Rückkehrer empfangen und betreuen zu können.
- *Ruhepausen*: Arbeitszeit bis zu 6 Stunden: keine
- > 6 Stunden: mindestens 30 Minuten Pause
- > 9 Stunden: mindestens 45 Minuten Pause

## Arbeitszeitgesetz

- *Ruhezeiten*: Ende der Arbeitszeit bis Beginn am nächsten Tag. Mindestens ununterbrochen 11 Std.
- Kann in bestimmten Beschäftigungsbereichen um eine Stunde verkürzt werden bei Verlängerung einer Ruhezeit an einem anderen Tag.
- Ausnahmen von Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten **nur in Notfällen**.



## **Arbeitszeitgesetz**

- Ausgleichszeiträume beachten. Maßgebend ist Schicht- oder Wechselschichtbetrieb.(max. 52 Wochen)
- Vorsicht: Wenn über 10 Stunden unrechtmäßig Arbeitszeit kann bei einem Unfall die Berufsgenossenschaft die Zahlungen verweigern.
- Pflicht zur Zahlung von Zuschlägen wegen Dienst zu ungünstigen Zeiten besteht nicht, da Tarif, gilt auch für Sonderzuwendung.

## Vertragsauflösung, Kündigung

- **Vertragsauflösung, Kündigung**
- grundsätzlich schriftlich ( § 623 BGB)
- Kündigung kann aus verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen ausgesprochen werden.
- **Verhaltensbedingt** (Verhalten kann geändert werden: liegt am Verhalten des Studierenden. Grundsätzlich ist eine oder mehrere Abmahnungen vor Ausspruch der Kündigung notwendig,

## Exkurs: Abmahnung

- **Exkurs Abmahnung:** (Rechtsprechung der Arbeitsgerichte): beseitigt Kündigungssperre, Inhalt: drei unabdingbare Funktionen:
- *Hinweisfunktion:* **konkrete** Beschreibung des Fehlverhaltens
- *Beanstandungsfunktion:* **Rüge** des Fehlverhaltens
- *Warnfunktion:* **Androhung** der Kündigung
- Fehlt einer dieser Funktionen: rechtlich keine Abmahnung

## Abmahnung, Kündigung

- Zwischen Fehlverhalten und Ausspruch Abmahnung muss ein zeitlicher Zusammenhang bestehen. Max. 4 -5 Monate
- Nur bei schwerwiegender Störungen des Vertrauensbereichs ist grundsätzlich eine Abmahnung entbehrlich. (außerordentliche Kündigung ist zu prüfen)
- **Personenbedingt:** z.B. Krankheit. Hier kann das Verhalten nicht geändert werden. (auch Alkoholabhängigkeit)

## Kündigung:

- **Betriebsbedingt:** Grund für die Kündigung sind betriebliche, finanzielle Schwierigkeiten
- **Außerordentliche, fristlose Kündigung:** nur bei schwerwiegenden Verfehlungen, die auch ein kurzfristiges weiteres Zusammenarbeiten unmöglich machen.
- A.o. Kündigung muss *innerhalb von 2 Wochen* ausgesprochen werden, ab dem Zeitpunkt, an dem der zur Kündigung Berechtigte vom Vorfall erfährt.

## Kündigung

- Wichtig ist der *Zugang der Kündigung* beim zu Kündigenden: persönlich, mit Zeugen, durch Einwurfeinschreiben
- Kündigung muss spätestens bei einem Kündigungsschutzprozess begründet werden

## Zeugnis

- **Zeugnis:** Anspruchsgrundlage § 630 BGB
- Einfaches Zeugnis, qualifiziertes Zeugnis, Zwischenzeugnis, Endzeugnis.
- Pflicht: einfaches Zeugnis, auf Verlangen: qualifiziertes Zeugnis. **Inhalt qualifiziertes Zeugnis:** Eingangssatz: Personalien, Funktion.
- Aufgabenbeschreibung
- Leistungsbeurteilung
- Führungsleistung ( entfällt i.d.R. bei Auszubildenden)

## Zeugnis

- Zusammenfassende Leistungsbeurteilung
- Verhaltensbeurteilung
- Schlußsatz
- Datum, Unterschriften( Vorstand/PL, Ausbildungsbeauftragte/r)
- **Zwischenzeugnis:** Insbesondere bei Wechsel des Vorgesetzten.
- **Zwischenbeurteilung** nach Praxisphase



## Schwerbehindertenrecht SGB IX

- **Schwerbehindertenrecht:** Rechtsgrundlage: SGB IX
- Wir unterscheiden: *Schwerbehinderte* ab 50% Minderung der Erwerbstätigkeit
- *Gleichgestellte:* ab 30% - 49% Minderung der Erwerbstätigkeit **und** Anerkennung durch Bundesanstalt für Arbeit
- Schwerbehinderte dürfen Überstunden verweigern
- Haben einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen pro Jahr
- Werden finanziell gefördert bei Arbeitsmittel

## **Schwerbehindertenrecht**

- Genießen Kündigungsschutz, besonderes Verfahren in Zusammenarbeit mit Integrationsamt und Bundesanstalt für Arbeit. Wenn Kündigungsgrund nicht mit Schwerbehinderung zusammenhängt, muss vom Integrationsamt zugestimmt werden
- Werden auf die Schwerbehindertenquote angerechnet

## Mutterschutz

- Mutterschutzgesetz:
- Schwangerschaft muss unverzüglich durch ärztliches Attest angezeigt werden. Absoluter Kündigungsschutz. Nachtarbeitsverbot. Höchstarbeitszeit pro Arbeitstag 8,5 Stunden. **Verbot** Arbeit an Sonn- und Feiertagen. (Ausnahmeregelung durch Gewerbeaufsichtsamt möglich)
- Mutterschutz: 6 Wochen vor und 8 Wochen nach Geburt
- Generelles Arbeitsverbot nur in den 8 Wochen nach Geburt bzw. 12 Wochen nach Mehrfachgeburt

## **Mutterschutz /Elternzeit**

- Dauer und Gestaltung der Elternzeit müssen spätestens 2 Wochen nach der Geburt dem AG bekannt gegeben werden.
- Spätestens 3 Monate vor Ende der Elternzeit muss bekannt gegeben werden, ob die Arbeit wieder und ggf. wie aufgenommen wird.
- Einschränkungen durch Problemschwangerschaft bis zum Arbeitsverbot.

## **Mutterschutz / Elternzeit**

- Elternzeit bis zu drei Jahren. Kann abwechselnd zwischen den Elternteilen erfolgen. Muss aber vorher geplant und beantragt/abgesprochen werden

**Das wars, Fragen dürfen gerne gestellt werden**

Herzlichen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit