

utb.

Fischer | Sauer | Wabnitz

Grundkurs Berufsrecht für die Soziale Arbeit

Eine Stellenanzeige stellt kein Angebot des Arbeitgebers dar, weil der Arbeitgeber durch die Anzeige selbst noch nicht den Abschluss eines bestimmten Arbeitsvertrages erzielen will.

Eine Willensäußerung kann auch durch schlüssiges Verhalten entstehen. Wenn die Leiterin eines Jugendhauses eine Sozialarbeiterin fragt, ob diese im Jugendhaus ab dem nächsten Monat arbeiten will und die Sozialarbeiterin mit Wissen der Leiterin ohne weitere Absprachen ab dem nächsten Monat zu arbeiten beginnt, liegt ein Arbeitsvertrag vor, auch wenn über eine Vergütung nicht gesprochen wurde. Die Vergütung beurteilt sich dann gem. § 612 Abs. 2 BGB nach der in diesen Fällen üblichen Vergütung.

Gesetzliche Abschlussverbote, wie zum Beispiel das Beschäftigungsverbot von Kindern, verhindern das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages (vgl. § 5 JArbSchG i. V. m. § 134 BGB). Öffentlichrechtliche Beschäftigungsverbote wirken sich dagegen nicht auf die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages aus (Dütz/Thüsing 2017, Rn. 106). Ein solches Beschäftigungsverbot stellt § 72a SGB VIII dar. Nach dieser Vorschrift dürfen Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Kinder- und Jugendhilfe keine Personen beschäftigen, welche wegen bestimmter Straftaten, z.B. Sexualstraftaten, verurteilt worden sind. Wenn also beispielsweise ein Sozialarbeiter, der rechtskräftig wegen sexuellen Missbrauchs von Schutzbefohlenen nach § 174 StGB verurteilt worden ist, von einem Jugendamt eingestellt wird, dann ist dieser Arbeitsvertrag nicht nach § 134 BGB unwirksam.

2.2.3 Form

Arbeitsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit in der Regel keiner besonderen Form, so dass eine Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages nach § 125 BGB bei Nichteinhalten der Form nicht in Betracht kommt. Formerfordernisse nach einem Tarifvertrag, z.B. nach § 2 Abs. 1 TVöD, nach § 2 NachweisG oder nach § 11 BBiG haben keine konstitutive Bedeutung bzw. sind keine Voraussetzungen für die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages. Sie dienen ArbeitnehmerInnen zur Beweiserleichterung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Wenn die schriftliche Nachweispflicht nach § 2 NachweisG bzw. § 11 BBiG nicht beachtet wird, kann dies einen Schadensersatzanspruch der ArbeitnehmerInnen nach § 280 Abs. 1 BGB auslösen (Dütz/Thüsing 2017, Rn. 111).

Wenn eine Sozialarbeiterin sich mündlich mit einem freien Träger über einen Arbeitsvertrag einigt und nach über einem Monat nach dem vereinbarten Arbeitsvertragsbeginn entgegen § 2 Abs. 1 NachweisG noch keinen schriftlichen Arbeitsvertrag über die in der Vorschrift genannten Punkte bekommen hat, dann ist bzw. wird dieser Arbeitsvertrag nicht unwirksam. Allerdings kann sich aus § 280 Abs. 1 BGB ein Schadensersatzanspruch der Sozialarbeiterin ergeben, wenn ihr durch die Nichtaufzeichnung des Vertrages ein Schaden entstanden ist.

2.3 Inhalt des Arbeitsvertrages

Nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages beurteilen sich die Rechte und Pflichten im künftigen Arbeitsverhältnis. Im Folgenden werden nach einer Übersicht die wesentlichen und möglichen sonstigen Inhalte eines Arbeitsvertrages allgemein dargestellt. Die Arbeitszeit wird als für die Soziale Arbeit besonders bedeutsamer Punkt gesondert erörtert.

Übersicht 4

Inhalt eines Arbeitsvertrages

1. Wesentlicher Inhalt (vgl. § 2 Abs. 1 NachweisG)
 - 1.1 Name und Anschrift der Vertragsparteien
 - 1.2 Beginn und ggfs. Ende des Arbeitsverhältnisses (vgl. §§ 14–23 TzBfG)
 - 1.3 Arbeitsort bzw. Arbeitsorte
 - 1.4 vom Arbeitnehmer zu leistende Tätigkeit
 - 1.5 Arbeitsentgelt und Fälligkeit
 - 1.6 Arbeitszeit (vgl. ArbZG, §§ 1–13, 22–23 TzBfG)
 - 1.7 Urlaub (vgl. BUrlG)
 - 1.8 Kündigungsfristen (vgl. § 622 BGB)
 - 1.9 ggfs. Tarifvertrag, Betriebs- o. Dienstvereinbarung
2. Sonstiger möglicher Inhalt, z. B.
 - 2.1 Probezeit (vgl. § 622 Abs. 3 BGB)
 - 2.2 Nebentätigkeit
 - 2.3 Urheberrecht
 - 2.4 Ausschlussfrist
 - 2.5 Einwilligung zur Datenverwaltung
 - 2.6 Salvatorische Klausel

2.3.1 Wesentlicher Inhalt eines Arbeitsvertrages

Als wesentlicher Inhalt eines Arbeitsvertrages werden in diesem Zusammenhang Vertragspunkte verstanden, welche von der Nachweispflicht gem. § 2 Abs. 1 NachweisG erfasst sind. Für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages an sich ist die Vereinbarung sämtlicher von der Nachweispflicht erfasster Vertragspunkte nicht erforderlich. Vielmehr dient die Fixierung der Vertragsbedingungen der Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer (vgl. [Kap. 2.2.3](#)) Für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages ist aufgrund § 612 Abs. 2 BGB lediglich erforderlich, dass sich zwei Vertragspartnerinnen darüber einig sind, dass an einem bestimmten Arbeitsort eine bestimmte Tätigkeit als Arbeitnehmer für einen Arbeitgeber ausgeführt wird (vgl. [Kap. 2.2.2](#)).

2.3.2 Arbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz beinhaltet Mindestanforderungen in Bezug auf die Arbeitszeit, welche einzelvertraglich nicht umgangen werden dürfen. Unter Arbeitszeit wird in der Regel die Zeit der Arbeit ohne Ruhepausen verstanden (§ 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG). Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden, also 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten, wobei sie auf zehn Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgedehnt

werden kann, wenn ein Ausgleich so erfolgt, dass acht Stunden täglich im Durchschnitt innerhalb von 24 Wochen oder sechs Kalendermonaten nicht überschritten werden.

Gem. § 4 ArbZG müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, zuvor eingeplant worden sein, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten. Zwischen zwei täglichen Arbeitszeiten muss der Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 ArbZG mindestens eine Ruhezeit von ununterbrochen elf Stunden haben. Unter den Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 des § 5 ArbZG kann in Einrichtungen zur Betreuung von Personen die Dauer der Ruhezeit herabgesetzt werden. Die für die Soziale Arbeit insbesondere in Wohngruppen relevante Nacht- und Schichtarbeit wird in § 6 ArbZG geregelt und die bedeutsame Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in §§ 10 ff. ArbZG.

Für die Soziale Arbeit in Wohngruppen ist ebenfalls insbesondere bedeutsam, dass gem. §§ 7, 12 ArbZG tarifvertraglich Änderungen zu den genannten Regelungen zugelassen werden können. So kann beispielsweise nach § 7 Abs. 1 Nr. 1a) abweichend von § 3 ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet. Während Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit generell zählen, fällt in der Rufbereitschaft nur die tatsächlich geleistete Arbeit unter die Arbeitszeit. Unter der Arbeitsbereitschaft wird die Bereitschaft zur bzw. Aufmerksamkeit für die Arbeit verstanden, auch wenn keine tatsächliche Arbeit anfällt, wie zum Beispiel die Arbeit an der Pforte, wenn niemand herein oder heraus geht. Beim Bereitschaftsdienst befinden sich die ArbeitnehmerInnen unmittelbar am Arbeitsplatz, z.B. nachts in der Wohngruppe als Sozialarbeiterin, auch wenn keine tatsächliche Arbeit anfällt. Eine Sozialarbeiterin kann dann bei einer tatsächlichen Arbeitserfordernis, z.B. Streit in der Wohngruppe, tätig werden. Bei der Rufbereitschaft dagegen befinden sich die ArbeitnehmerInnen nicht am Arbeitsplatz, sondern halten sich an einem frei gewählten Ort auf, von dem der Arbeitsplatz leicht erreichbar ist. Dadurch können sie bei einem Arbeitsanfall sofort zur Arbeitsstätte kommen ([Dütz/Thüsing 2017](#), Rn. 142).

2.3.3 Sonstiger möglicher Vertragsinhalt

Aufgrund der Vertragsfreiheit können je nach Bedarf weitere Regelungen zu den nach dem Nachweisgesetz aufzeichnungspflichtigen Regelungen hinzugenommen werden. Die in der Übersicht genannten Punkte, welche in einem Arbeitsvertrag geregelt werden können, stellen eine exemplarische Auswahl dar.

Literatur

Degener, T., Dern, S., Dieball, H., Frings, D., Oberlies, D., Zinsmeister, J. (2008): Antidiskriminierungsrecht. Handbuch für Lehre und Beratungspraxis. Mit Lösungsbeispielen für typische Fallgestaltungen. Fachhochschulverlag, Frankfurt am Main

2.4 Der praktische Fall: Fragen und Lügen

Der 50-jährige anerkannte Sozialarbeiter Simon aus Wolfsburg will in seine Heimatstadt Hamburg zurückkehren. Als eine Stelle in der Stadt Hamburg für eine Jugendamtsleitung ausgeschrieben wird, bewirbt er sich auf diese Stelle, obwohl in der Anzeige ausschließlich eine Sozialarbeiterin gesucht wird. Er wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Beim Gespräch wird er unter anderem gefragt, ob er einer Kirche angehöre, wie hoch sein letztes Einkommen gewesen sei, ob er schwul sei, ob er bei der Stasi gewesen sei und wie viele Jahre Berufserfahrung er als Sozialarbeiter habe. Bei sämtlichen Fragen lügt Simon. Die Kirchenzugehörigkeit verneint er, obwohl er der evangelischen Kirche angehört. Er gibt wahrheitswidrig an, homosexuell zu sein. Seine Tätigkeit als Informeller Mitarbeiter der Stasi verschweigt er. Zudem gibt er eine 20-jährige Berufstätigkeit als Sozialarbeiter in einer Jugendeinrichtung an, obwohl er dort 20 Jahre ausschließlich als Hausmeister tätig war. Auf sein letztes Gehalt schlägt er schließlich 1.500,00 Euro auf.

1. Wie ist die Rechtslage, wenn Simon die Stelle bekommt?
2. Wie ist die Rechtslage, wenn er die Stelle nicht bekommt?

3 Arbeitsverhältnis, Rechte und Pflichten

Nach der Begründung des Arbeitsverhältnisses sind für dessen Durchführung die daraus entstehenden Rechte und Pflichten entscheidend. Aus den Pflichten der einen Vertragspartei folgen grundsätzlich dabei die Rechte der anderen Vertragspartei. Im Folgenden werden nach einer Übersicht die Hauptpflichten und die beiden bedeutsamen Nebenpflichten, die Fürsorgepflichten der ArbeitgeberInnen und die Treuepflichten der ArbeitnehmerInnen, erörtert. Im Rahmen der Fürsorgepflichten wird die Fallgruppe Mobbing erörtert, im Rahmen der Treuepflichten die Fallgruppe Whistle Blowing.

Übersicht 5

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

1. Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen
 - 1.1 Rechte des ArbeitnehmerInnen
 - 1.1.1 Vergütung, Entgeltfortzahlung
 - 1.1.2 Urlaub
 - 1.1.3 Arbeitsschutz
 - 1.1.4 Mutterschutz
 - 1.1.5 Elternzeit
 - 1.2 Pflichten der ArbeitnehmerInnen
 - 1.2.1 Arbeitsleistung
 - 1.2.2 Treuepflicht
2. Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen
 - 2.1 Rechte des ArbeitgeberInnen
 - 2.1.1 Arbeitsleistung
 - 2.1.2 Direktionsrecht
 - 2.2 Pflichten der ArbeitgeberInnen
 - 2.2.1 Zahlung des Arbeitsentgelts
 - 2.2.2 Fürsorgepflicht

3.1 Hauptpflichten

Nach § 611a Abs. 1 S. 1 BGB werden die ArbeitnehmerInnen durch den Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung, d. h. zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit, verpflichtet. Gem. § 611a Abs. 2 BGB werden die ArbeitgeberInnen zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Die Pflichten zur Arbeitsleistung und zur Vergütung werden als Hauptpflichten verstanden. Beide Pflichten sind voneinander abhängig und stehen in einem Gegenseitigkeits- bzw. Abhängigkeitsverhältnis zueinander (vgl. § 326 BGB und [Kap. 3.1.3](#)).