

Arbeitsschutz: Ein wichtiges Thema für jede selbstständige Kosmetikerin

Dies ist ein Expertentipp der Reihe „Prüfungswissen HWK/IHK“. Darin behandelt werden immer Themen, die bei einer möglichen Prüfung zum Fachwirt/zur Fachwirtin (HWK/IHK) oder zum/zur Kosmetikmeister/-in (HWK) abgefragt werden könnten. Diese Expertentipps sind somit ein weiterer Service für unsere Absolventen über ihre Weiterbildung bei uns hinaus, um sie optimal auf ein möglicherweise zusätzlich angestrebtes Zertifikat einer HWK/IHK und die damit verbundene Prüfung vorzubereiten.

Geht es um Sicherheit am Arbeitsplatz, so greift das Arbeitsschutzgesetz, speziell das „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“. Durch das Arbeitsschutzgesetz entstehen aber nicht nur zusätzliche Pflichten und Aufgaben sondern auch Rechte. Arbeitnehmer bekommen Schutz durch die Arbeitsschutzbestimmungen.

Außer Sicherheit vor Unfällen fallen z.B. auch Mutterschutz, Kündigungsschutz und Brandschutz in diesen Bereich. Anspruch auf diesen Schutz haben alle Beschäftigten.

Die drei Ebenen der Arbeitsschutzbestimmungen

- Gesetze / Verordnungen des Staates oder der Europäischen Gemeinschaft
- Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft
- Betriebliche Regelungen

Große Bedeutung kommt dabei dem Unfallschutz als Teil des Arbeitsschutzgesetzes zu. Denn es gilt sich selbst und andere vor Unfällen zu schützen. Was konkret ist gemeint?

Ein paar Beispiele:

- Schuhe und Kleidung sollten bequem sein
- Sehhilfen – falls nötig – sollten getragen werden
- Bei Bedarf sollten Leitern und keine Stühle benutzt werden
- Rutschgefahr durch Flüssigkeiten am Boden ist zu vermeiden
- Elektrische Geräte sollten immer fachgerecht repariert werden

Überwacht wird das Arbeitsschutzgesetz durch die Berufsgenossenschaften. Berufsgenossenschaften sind auch für die Versorgung von Geschädigten nach Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten zuständig.

Auch Umweltschutz ist wichtig

Bestimmungen über den Schutz vor Umwelteinwirkungen z.B. durch Luftverschmutzung beinhaltet das Bundes-Immissionsschutzgesetz. Betriebe sind gehalten, Umweltbelastungen zu vermindern bzw. niedrig zu halten.

Wieder ein paar Beispiele:

- Kosmetikreste gehören nicht in den Abfluss
- Abfall wird getrennt und umweltfreundlich entsorgt
- Verwendung von ökologisch abbaubaren Reinigungsmitteln wird empfohlen
- Unnötige Umverpackungen sind zu vermeiden

Des Weiteren gibt es eine Arbeitsstätten-Verordnung. Hier ist definiert, wie Betriebe ausgestattet sein müssen. Faktoren wie z.B. Belüftung, Beleuchtung und Temperatur werden hier definiert. In der Gewerbeordnung sind Regelungen zur Gründung, Führung, Überwachung und Beendigung einer Gewerbetätigkeit beschrieben.

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsgesetz (KSchG) schützt alle Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen. Wenngleich Kündigung seitens des Arbeitgebers nicht grundsätzlich verboten ist und manchmal zur Unternehmensrettung sogar erforderlich ist, sind Kündigungen ein heikles Thema.

Was ist dabei zu beachten? Es ist abzuwägen, ob der Ärger und Aufwand einer Kündigung nicht doch besser zu vermeiden und durch korrigierendes Verhalten zu ersetzen wären. In jedem Fall ist die aktuelle rechtliche Seite der Kündigung vor Aussprechen der Kündigung genau zu prüfen. Setzen Sie sich also genau mit dem Kündigungsrecht auseinander und beachten Sie, dass nur die schriftliche Kündigung rechtswirksam ist.

Zu unterscheiden sind die **ordentliche Kündigung** und die **außerordentliche Kündigung**. Die ordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis fristgerecht unter Einhaltung der gesetzlich geregelten Kündigungsfrist (siehe § 622 BGB). Abweichungen gibt es in Form tariflicher Kündigungsfristen (siehe § 30). Für eine außerordentliche Kündigung, die fristlos zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, muss es einen „wichtigen Grund“ geben. Nur klare Tatsachen können Anlass zum Aussprechen einer außerordentlichen Kündigung sein. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

Weiter ist zu unterscheiden ist zwischen

- betriebsbedingten Kündigungen
- verhaltensbedingten Kündigungen
- personenbedingten Kündigungen

Bei **betriebsbedingten Kündigungen** sollte nur der Mitarbeiter entlassen werden, der den Arbeitsplatz am wenigsten braucht. Hört sich schwammig an? Folgende Grundkriterien helfen bei der Entscheidung:

- Betriebszugehörigkeit
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung
- Alter

Der betroffene Arbeitnehmer hat Auskunftsrecht über die getroffene Auswahl.

Bei der **verhaltensbedingten Kündigung** muss eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegen und sie muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Pflichtverletzung erfolgen. Vor dieser Kündigung sollte eine Abmahnung seitens des Arbeitgebers erfolgt sein. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Lohnfortzahlung von heute auf morgen. Zudem verhängt das Arbeitsamt eine Sperrzeit.

Die **personenbedingte Kündigung** greift wenn z.B. ein Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsaufgaben nicht mehr erfüllen kann.

Das müssen bei einer Kündigung beachten:

- Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und eigenhändig unterschrieben sein. Der Arbeitnehmer erhält das Kündigungsschreiben im Original (siehe § 623 BGB).
- Kündigungsfristen richten sich nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und müssen eingehalten werden (außer bei einer fristlosen Kündigung – siehe § 622 BGB).
- Ein Kündigungsgrund wird gemäß betrieblicher Kündigung, verhaltensbedingte Kündigung, oder personenbedingte Kündigung benötigt, muss aber in der Kündigung nicht genannt werden (siehe § 1 KSchG).

Gibt es in der Firma einen Betriebsrat, so muss dieser vor der Kündigung vom Arbeitgeber gehört werden. Anderenfalls ist die Kündigung unwirksam (siehe §102 BetrVG).

Besondere Regelungen gibt es für Schwangere (siehe § 9 MuSchG), Arbeitnehmer in Erziehungsurlaub oder Elternzeit (siehe § 18 BErzGG), Wehrdienst- und Zivildienstleistende (siehe § 2 ArbPISchG), Schwerbehinderte (siehe §§ 85 ff. SGBIX) und Auszubildende (siehe §22 BBiG).

Sie sehen, es gibt beim Kündigungsschutz klare Regeln und viele Ausnahmen. Um unnötigen Ärger zu vermeiden ist es wichtig, dies alles zu bedenken und zu berücksichtigen.

Der Aufhebungsvertrag / Auflösungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag bzw. ein Auflösungsvertrag ist eine weitere Möglichkeit sich von einem Mitarbeiter zu trennen. Dies kann z.B. relevant sein, wenn Fristen für eine ordentliche Kündigung nicht eingehalten werden können. Hier gilt grundsätzliche Vertragsfreiheit, Termine und Fristen müssen nicht eingehalten werden. Beide Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) müssen diesen Vertrag unterschreiben. Folgende Punkte sind im Vertrag zu definieren:

- Anlass für die Auflösung
- Beendigungszeitpunkt
- Freistellung von der Arbeit und Resturlaub
- Ggf. Vereinbarungen über eine Abfindungszahlung
- Konkurrenzfähigkeit / Wettbewerbsverbot
- Ggf. Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über mögliche Folgen des Aufhebungsvertrages aufklären muss Arbeitspapiere und ein Arbeitszeugnis aushändigen.

Last but not least – eigentlich klar, aber dennoch sei es erwähnt: Ein Arbeitsverhältnis wird nicht nur auf Grund von Kündigung beendet. Es kommen auch Möglichkeiten wie das Erreichen der Altersgrenze des Mitarbeiters, Tod des Arbeitgebers oder Mitarbeiters oder befristete Arbeitsverträge.

Ich bin mir sicher, Sie werden von diesem Expertentipp profitieren – egal, ob als selbstständige, angestellte oder angehende Kosmetikerin.

Für den Fall, dass Sie später vielleicht zusätzlich zu unseren Abschlüssen vielleicht noch den Abschluss einer HWK/IHK erwerben möchten, sollten Sie sich diesen Expertentipp abspeichern. Dieser Inhalt könnte bei einer Prüfung der HWK/IHK abgefragt werden.

Alle Expertentipps der Reihe „Prüfungswissen HWK/IHK“ finden Sie jederzeit unter:

<https://elite-fernakademie.de/pruefungswissen-fachwirt-meister-kosmetik-ihk-hwk/>

Herzliche Grüße

Waltraud Böhme

Unsere Angebote finden Sie unter

<https://elite-fernakademie.de>

Und so erreichen Sie uns

Telefon 08165 62441

Fax 08165 970 018

w.boehme@elite-fernakademie.de

www.elite-fernakademie.de