

Arbeitsrecht

Aktuelles von der Einstellung bis zur Kündigung

I. Grundlagen

Arbeitsverhältnis, Werkvertrag, Arbeitnehmereigenschaft

Rechtsquellen des Arbeitsrechts, Tarifvertragsrecht

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Arbeitsgericht, Einigungsstelle

II. Einstellung neuer Mitarbeiter

Mitwirkung des Betriebsrats im Vorfeld der Einstellung

Einstellungsfragen

Beschäftigungsverbote, Beschäftigungsgebote

Schwerbehindertenrecht

Eingruppierung

Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung

III. Abschluss des Arbeitsvertrages

Vertragsinhalte und Nachweisgesetz

Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

Teilzeitbeschäftigung

IV. Im bestehenden Arbeitsverhältnis

Zuweisung anderer Tätigkeiten

Arbeitszeit

Urlaub

Entgeltfortzahlung

Alkohol und Rauchverbote

Einführung EDV und andere technische Einrichtungen

Lohnsysteme, Leistungs- und Anwesenheitsprämien

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Haftung des Arbeitnehmers

Personalakte

Arbeitszeugnis

V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Rechtswirksamkeit von Kündigungen oder Aufhebungsvertrages

Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Ordentliche Kündigungen

Außerordentliche Kündigung

Anhang

Personalfragebogen

I. Grundlagen

Werkvertrag

§ 631 BGB
= Ergebnis bzw. Erfolg geschuldet

Dienstvertrag

§ 611 BGB
= bloßes Tätigwerden geschuldet

Selbstständiger Dienstvertrag

z. B. Dozent, Arzt,
freier Mitarbeiter

Unselbstständiger Dienstvertrag

= Arbeitsvertrag

Zu unterscheiden von:

Öffentlich-rechtliches Treueverhältnis



Beamte(r) (nach SächsBG)
(Alimentationsprinzip, Treuepflicht geschuldet)

Der Begriff des „Arbeitnehmers“ zur Abgrenzung einer „Scheinselbstständigkeit“

- a) Umfang der **Weisungsgebundenheit**
“selbstständig ist, wer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten bzw. seine Arbeitszeit bestimmen kann“ (§ 84 Abs. 2 HGB)

 - b) **Eingliederung** in einen Betrieb
→spricht für AN-Stellung

 - c) Die **ganze Arbeitskraft** wird einem Dienstberechtigten geschuldet (soziale Abhängigkeit)

 - d) Die Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber gestellt →spricht für AN-Stellung

 - e) Anhaltspunkt ist die **Bezeichnung** durch die Parteien

 - f) Art der **Entlohnung**
→ festes Gehalt spricht für AN-Stellung

 - g) **Abführung** von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträgen
→ spricht für AN-Stellung
- nicht entscheidend ist die wirtschaftliche Abhängigkeit

1.

Ein Handelsunternehmen vertreibt über Ladenlokale, die von so genannten Partnern geführt werden, französische Weine. Nach den Agenturverträgen – modifizierte Franchise-Verträge – vermitteln die Partner Verkäufe im Namen und für Rechnung des Handelsunternehmens. Die Partner legen Arbeitszeit und Urlaub nicht selbständig fest, verfügen im Kern nicht über eine eigene Buchführung und erhalten genaue Vorschriften über die Öffnungszeiten. Im Krankheitsfalle kann das Handelsunternehmen einen kommissarischen Betriebsleiter einsetzen.

2.

Ein Transportunternehmen befördert Fracht- und Expressgut mit Hilfe von Nahverkehrspartnern. Dies sind Unternehmen, die mehrere Transportfahrzeuge mit Partnern einsetzen sowie Einzelpersonen, die ihre einzigen eigenen Transportfahrzeuge selbst führen. Die Transportfahrzeuge weisen die Farben und das Logo des Transportunternehmens auf, die Transporteure tragen dessen einheitliche Firmenkleidung. Die Transporteure haben morgens um 6.00 Uhr zur Übernahme der Aufträge und Transportgüter zu erscheinen. Die Auslieferungsanträge werden erteilt durch Mitnahme der Sendungen von einem Rollband. Die Routen legen die Transporteure selbst fest; sie haben sich jedoch tagsüber stündlich telefonisch zu melden, um ggf. neue Aufträge entgegenzunehmen.

3.

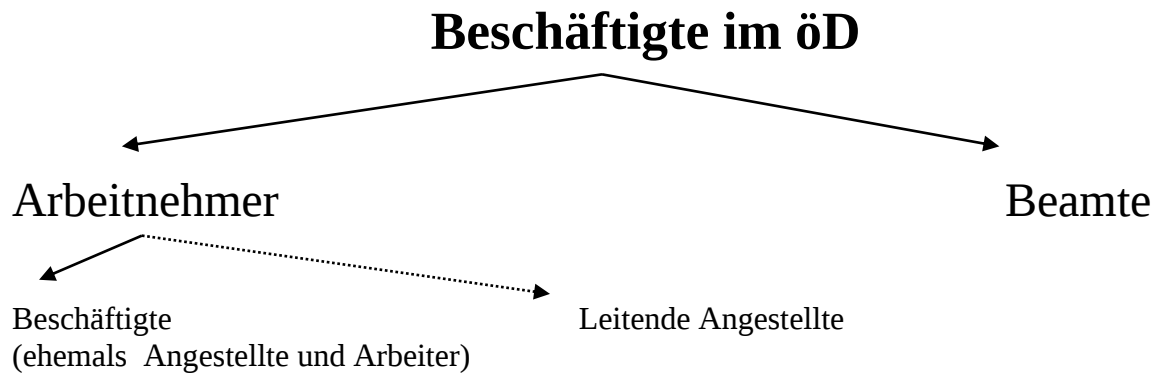
Eine freiberufliche Werbekauffrau ist tätig für ein Unternehmen, das Klebefolien herstellt und vertreibt. Sie hat die Aufgabe, die Klebefolien in den Räumen eines Kaufhauses auf Provisionsbasis zu verkaufen. Die Jahresdurchschnittsprovision in den Jahren 2016 bis 2022 betrug EUR 240.421. Der Verkauf erfolgt an zwei Verkaufsständen, die der Folienhersteller von dem Kaufhaus gegen Zahlung eines umsatzunabhängigen Entgelts gemietet hat. Die Werbekauffrau beschäftigt zwei Mitarbeiter, die sie selbst angestellt hat und die sie von ihren Provisionseinkünften selbst entlohnt.

4.

Eine Betriebsärztin übt ihre – in arbeitsmedizinischer Sicht weisungsfreie – Tätigkeit an fünf Vormittagen in der Woche von 9.00 Uhr (bzw. 10.00 Uhr) bis 12.00 Uhr in den Räumen eines Unternehmens aus und bedient sich dabei der ihr von dem Unternehmen zur Verfügung gestellten Hilfskräfte und Geräte. Als Vergütung erhält sie ein Jahreshonorar von EUR 132.000. Im Falle einer Verhinderung – Urlaub, Krankheit, Fortbildung usw. – muss sie auf eigene Kosten für eine Vertretung sorgen.

5.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt es manchmal nicht zu, dass Hausarbeiten in vollem Umfang von Familienmitgliedern durchgeführt werden können. Deshalb entschließt sich Familie Müller eine Haushaltshilfe für Tätigkeiten wie Reinemachen, Kochen und Erziehung der Kinder aus der unmittelbaren Nachbarschaft zu beschäftigen, die montags bis donnerstags jeweils 6 Stunden bereit ist diese Aufgabe zu übernehmen. Es wird ein Stundenlohn von EUR 12,50 vereinbart. Nach zehn Monaten verlangt die Haushaltshilfe Erholungsurlaub und damit einhergehend die Bezahlung dessen.



Angestellte sind Arbeitnehmer, die eine kaufmännische, büromäßige oder andersgeartete vorwiegend geistige Arbeit leisten. Arbeiter verrichten hingegen überwiegend körperliche Arbeiten.

Leitende Angestellte ...

... nehmen zum Teil Arbeitgeberfunktionen wahr, sind rechtlich Arbeitnehmer, es gelten aber einige Sonderbestimmungen.

- a) § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz
- b) § 14 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz
- c) § 18 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz
- d) § 1 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz
- e) § 1 Sprecherausschussgesetz
- f) TV-L (Außertariflich Beschäftigte)
- g) § 77 Abs. 1 iVm § 14 Absatz 4 Bundespersonalvertretungsgesetz

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Geschriebenes Recht

- a) Verfassung, insbesondere Grundrechte
- b) Gesetze und Rechtsverordnungen
- c) Tarifvertrag
- d) Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- e) Arbeitsvertrag

Ungeschriebenes Recht

- f) Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
- g) Allgemeine Arbeitsbedingungen
- h) Betriebliche Übung
- i) Direktionsbefugnis

„Günstigkeitsprinzip“ § 4 Abs. 3 TVG
so genanntes „Richterrecht“ = Rechtsprechung des BAG

Gleichbehandlungen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierungen (Benachteiligungen und Belästigungen) im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses und der Berufsausübung aus den folgenden Gründen:

- Geschlecht (§ 1 AGG)

1.

Eine Stellenanzeige lautet:

„Für unseren Vertrieb suchen wir eine versierte Assistentin der Vertriebsleitung. Wenn Sie mit den Chaoten eines vertriebsorientierten Unternehmens zurechtkommen können, sind Sie bei uns richtig. Bei uns muss einer den Computer bedienen können und für die anderen mitdenken. Wenn Sie sich dieser Herausforderung wirklich stellen wollen, erwarten wir Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen. Aber sagen Sie nicht, wir hätten Sie nicht gewarnt.“

Ein männlicher Bewerber erhielt auf seine Bewerbung keine Antwort. Er behauptet, er sei der bestqualifizierte Bewerber für diese Stelle gewesen.“

- Rasse oder ethnische Herkunft (§ 1 AGG)

1.

Ein Bauunternehmen sucht eine Bauhilfskraft und verlangt im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs die Absolvierung eines kurzen schriftlichen Deutschtests mit der Begründung, dass die Arbeiter und Arbeiterinnen auch auf Fragen des Auftragnehmers uneingeschränkt antworten können.

- Religion oder Weltanschauung (§ 1 AGG)

1.

Die Caritas sucht für ihren katholischen Kindergarten „Heilig Geist“ in Erding eine(n) katholische(n) Erzieher(in), der/die eine Gruppe von 18 Kindern leiten soll.

2.

In einem mittelständischen Unternehmen ist dem atheistischen Abteilungsleiter B bekannt geworden, dass die Kollegin R streng gläubige Katholikin ist. Seitdem fallen dem B regelmäßig Papstwitze und seltsame Vergleiche zu Glaubensdingen, wie die unbefleckte Empfängnis, ein, die er in Gegenwart der Kollegin zum Besten gibt. Selbst in Anwesenheit anderer und auch dem Geschäftsführer unterlässt er das nicht. Was kann R tun?

- Behinderung (§ 1 AGG)
- Alter (§ 1 AGG)

1.

Ein Unternehmen schaltet folgende Stellenzeige:

„Wir sind ein junges und dynamisches Unternehmen, das Browsergames im Internet entwickelt, vertreibt und anbietet. Dazu suchen wir junge Spieleentwickler (m/w/d) und Programmierer

(m/w/d), die mit Ideenreichtum, Kompetenz und Initiative an die Arbeit gehen. Sie sind nicht älter als 35 Jahre, verfügen über entsprechende Ausbildungen oder Erfahrungen...“

- Sexuelle Identität (§ 1 AGG)

Ein Unternehmen der Textilbranche beschäftigt einen homosexuellen Mechatroniker, dessen Aufgabe es ist, alle Fertigungsmaschinen im Unternehmen zu warten und zu pflegen. Nachdem sich dieser als Homosexueller outet, wird er von einigen seiner Kollegen gehänselt und als „Schwuchtel“ bezeichnet. Auf die Beschwerde des Mechatronikers reagiert die Geschäftsleitung zurückhaltend und teilt ihm mit, dass die Beschäftigten Probleme dieser Art unter sich selbst regeln müssen.

- aber auch in speziellen Rechtsvorschriften:
- Befristet und unbefristet Beschäftigte (§§ 4,5 TzBfG)
- Teilzeitbeschäftigte (§§ 4, 5 TzBfG)
 - 520 €-Kräfte sind Teilzeitkräfte
Abweichungen vom allgemeinen Arbeitsrecht (z. B. Mindesturlaub) sind nichtig. Sie erhalten anteilig Weihnachtsgeld, Urlaub usw.
 - 520 € ist eine fixe Grenze. Bei der Berechnung ist daher auf die wirklich erzielten Einkünfte zu achten. Es müssen bei Überschreitung gegebenenfalls Stunden reduziert werden.
 - Keine Benachteiligungen bei betrieblicher Altersversorgung und anteiligen Leistungen wie bspw. Wechselschichtzulage bei Krankenhäusern. (voll zu leisten!) oder Jubiläumszuwendungen

Normative Wirkung des Tarifvertrages

- Tarifgebundenheit (beidseitig oder durch Vereinbarung im AV) (§ 3 TVG)
- Wirkung der Rechtsnormen (§ 4 TVG)
- Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 TVG)

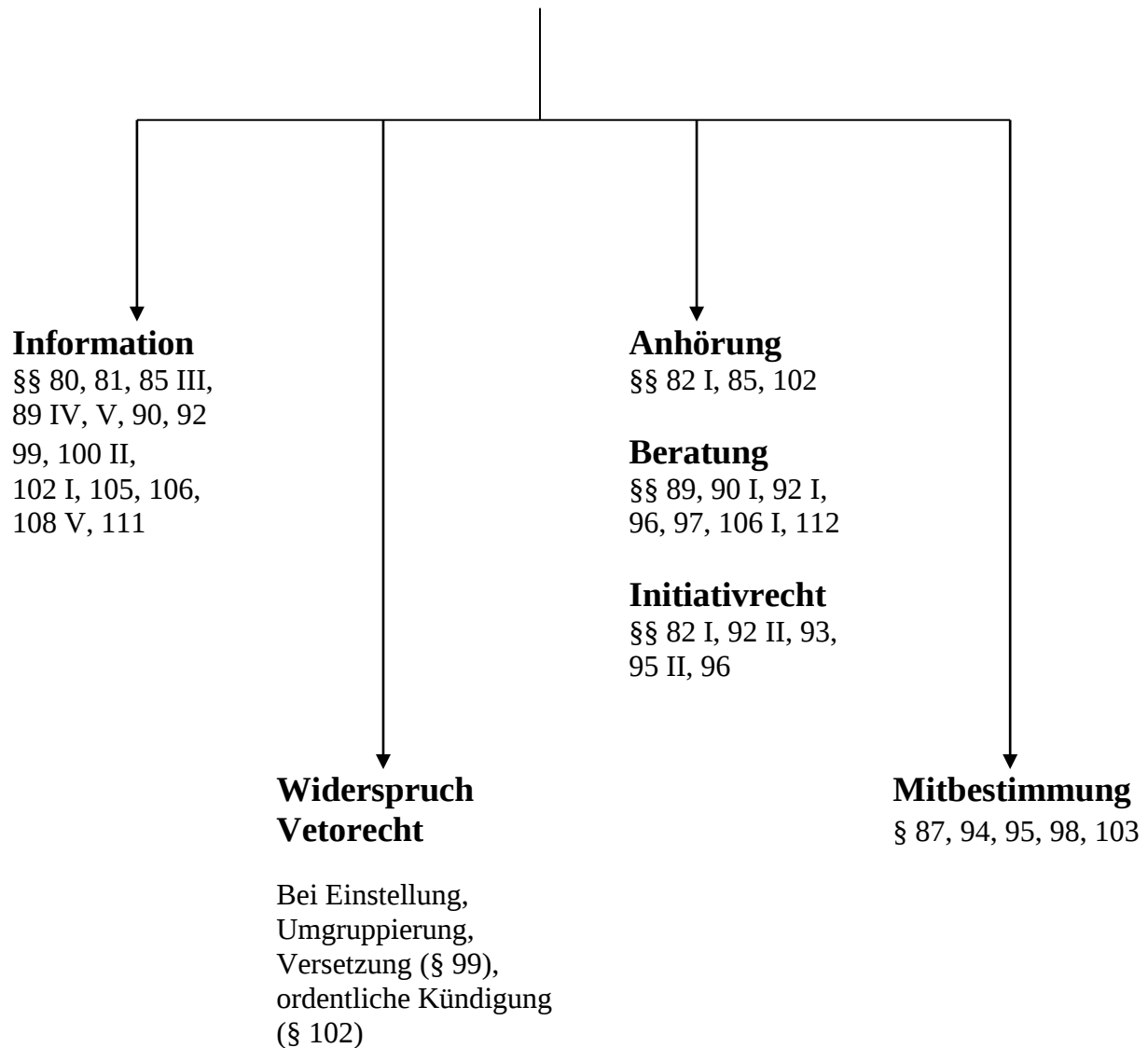
Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen

- § 77 Betriebsverfassungsgesetz

Betriebliche Übung

Unter der betrieblichen Übung versteht man schlüssige Vertragsänderungen ohne vorherige Vereinbarung. Werden keine Vorbehalte formuliert, so wird sie Vertragsbestandteil.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach BetrVG



Arbeitsgerichtsbarkeit

- Zuständigkeitskatalog § 2 ArbGG (wichtig Nr. 1-4)

- **Drei Instanzen:**
 - 1. Instanz Arbeitsgericht

 - 2. Instanz Landesarbeitsgericht Berufung

 - 3. Instanz Bundesarbeitsgericht Revision

 - Bundesverfassungsgericht, Europäischer Gerichtshof

- **Verfahren:** grundsätzlich gilt die ZPO, aber mit Besonderheiten
 - 1. Parteifähigkeit: auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

 - 2. Prozessvertretung: Vertretung durch Verbandsvertreter möglich

 - 3. § 54 ArbGG: „Güteverhandlung“ zu Beginn der mündlichen Verhandlung

 - 4. Kosten: In der ersten Instanz kein Anspruch auf Kostenerstattung für Beiziehung eines Prozessbevollmächtigten, § 61 I 2 ArbGG

II. Einstellung neuer Mitarbeiter

a) Mitwirkung des Betriebsrates im Vorfeld der Einstellung

- **Personalplanung**, § 92 BetrVG
- **Einstellungsrichtlinien**, § 95 BetrVG, § 80 Abs. 2 Nr. 6 SächsPersVG, (Bestenauslese)

Muster einer Einstellungsrichtlinie

Betriebsvereinbarung über Einstellungsrichtlinien Zwischen der Firma Hydrowall AG vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Schneider und dem Betriebsrat der Firma Hydrowall AG vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Herrn Meyer werden gemäß § 95 BetrVG die nachfolgenden Einstellungsrichtlinien vereinbart:	
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	Aus dem Kreise der Bewerber ist derjenige auszuwählen, der die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen am meisten erfüllt. Bei der Prüfung dieser Voraussetzungen sind insbesondere zu würdigen - die Ausbildung und die diesbezüglichen Zeugnisse - der bisherige berufliche Werdegang und die insoweit vorliegenden Beurteilungen - die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit - das Ergebnis des Vorstellungsgespräches. Bei im Wesentlichen gleich zu wertenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen haben interne Bewerber Vorrang vor externen Bewerbern. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in besonderem Maße für Schwerbehinderte geeignet sind, sind bei im Wesentlichen gleichen Voraussetzungen interne schwerbehinderte Bewerber vor anderen internen Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen. Es ist im Vorfeld der Einstellung zu prüfen, inwieweit eigene Auszubildende nach Bestehen der Abschlußprüfung weiterbeschäftigt werden können. Es ist die Ablehnung eines eigenen Auszubildenden zu begründen. Die Firma Hydrowall GmbH strebt den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Es ist daher eine Prüfung vorzunehmen, inwieweit bei im Wesentlichen gleichen Voraussetzungen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden können. Bei der Beurteilung der Bewerber dürfen ausnahmsweise auch soziale und besondere personalpolitische Gesichtspunkte in Betracht gezogen werden. Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.2022 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. In der Betriebsvereinbarung wird aus Vereinfachungsgründen die männliche Form gewählt. Sie gilt selbstverständlich für beiderlei Geschlecht.
Dresden, 30.06.2022 Schneider Meyer	

- **Innerbetriebliche Stellenausschreibung, § 93 BetrVG**

Muster einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung

Innerbetriebliche Stellenausschreibung	
Hydrowall AG Personalabteilung	28.06.2022
Betr.: Informatiker in der Abteilung Informationstechnik	
Ab dem 01.10.2022 ist die „Informatiker in der Abteilung 11.4 „Informationstechnik“ neu zu besetzen.	
Diese Stelle ist tariflich in der Gehaltsgruppe II eingruppiert. Als Mindestqualifikation wird ein Hochschulstudium im Bereich Informatik vorausgesetzt. Interessierte Mitarbeiter wenden sich bitte bis zum 15.07.2022 an die Personalabteilung	
..... Saumweber	

- **Personalfragebogen, § 94 BetrVG, § 80 Abs. 2 Nr. 3 SächsPersVG**

a) Das Einstellungsgespräch

Müssen im Rahmen eines Bewerbungsgespräches folgende Fragen **wahrheitsgemäß** beantwortet werden?

- nach der **Ausbildung** und dem **Berufsweg**?

1.

Ein Bewerber gab im Bewerbungsgespräch an, er habe einen Hochschulabschluß im Bereich Informatik. Der Bewerber wird eingestellt. Bei einer routinemäßigen Kontrolle der Personalakten fällt der Personalabteilung acht Monate nach der Einstellung auf, dass sich in der Personalakte kein Nachweis über den Hochschulabschluß befindet und fordert den Beschäftigten auf, diesen nachzureichen. Der Beschäftigte gibt an, dass er über keinen Hochschulabschluß verfüge, aber das Abschluszeugnis zum Datenverarbeitungskaufmann unverzüglich abgeben würde. Der Personalleiter ficht den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung an.

- nach **Krankheiten**?
 - bei Krankheiten, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer eingeschränkt ist?
 - bei meldepflichtigen ansteckenden Krankheiten?
 - bei absehbaren Arbeitsunfähigkeiten wie bspw. Zum Zeitpunkt des Dienstantritts eine bewilligte Kur, eine geplante Operation oder eine zurzeit akut bestehende Erkrankung?

1.

Kann der Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch nach der Bereitschaft zur Vorlage eines ärztlichen Gesundheitszeugnisses fragen und dieses auch zur Bedingung für den Abschluß eines Arbeitsvertrages machen?

- nach **Vorstrafen**?
- nach **Pfändungen und Abtretungen**?
- nach bereits von einem anderen Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr gewährten **Urlaub**?
- nach dem **Rauchen**?
- nach einer **Schwerbehinderung**?
- nach einer **Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft**?
- nach **Parteizugehörigkeit**?
- nach der **Familienplanung**?
- nach einer **Schwangerschaft**?

b) Vorstellungskosten

c) Überlegungen zur personellen Auswahl

• **Beschäftigungsverbote** (die wichtigsten)

Für Kinder:	§ 5 (1) JArbSchG
Für Jugendliche:	§ 22 (1) JArbSchG
	§ 23 (1) JArbSchG
	§ 24 (1) JArbSchG
	§ 29 (1) JArbSchG
Für schwangere bzw. stillende Frauen:	§ 3 MuSchG
	§ 4 (1) MuSchG
	§ 4 (2) MuSchG
	§ 5 MuSchG
	§ 6 MuSchG
	§ 11 MuSchG
	§ 12 MuSchG
	§ 16 MuSchG

• **Beschäftigungsgebote**

Für schwer behinderte Menschen:	§ 154ff SGB IX
Für Jugendvertreter:	§ 78a BetrVG

1.

Die Arbeitgeber haben gemäß § 160 SGB IX dem Arbeitsamt unter Beifügung für die Hauptfürsorge jährlich bis spätestens 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr

- die Zahl der Arbeitsplätze,
- die Zahl der beschäftigten schwer behinderten Menschen einschließlich derer, die wegen besonderer Umstände auf mehr als einen Pflichtplatz angerechnet werden,
- den Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe

anzuzeigen.

Ein Unternehmen beschäftigt folgende Mitarbeiter:

Vollzeitkräfte	114
Teilzeitkräfte mit 20 h/Woche	8
Aushilfen, eingestellt für 3 Monate mit 40 h/Woche	2
Aushilfen, eingestellt für 8 Wochen mit 40 h/Woche	7
Teilzeitkräfte mit 17 h/Woche	3
Aushilfen, eingestellt für 3 Monate mit 17 h/Woche	4
Gesamt	138

- a) Über wie viele Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX verfügt das Unternehmen?
- b) Welche Pflichtzahl ergibt sich nach SGB IX für das Unternehmen?

Das Unternehmen beschäftigt bereits:

Schwerbehinderte mit mind. 50% GdB nach § 2 SGB IX	2
Schwerbehinderte mit 30% GdB, nach § 2 SGB IX gleichgestellt	1
Ein zu 80% Behinderter, dessen Anrechnung vom Arbeitsamt gemäß § 76 SGB IX auf 2 Pflichtplätze zugelassen wurde	2
beschäftigte Schwerbehinderte	5

- c) Muss ein Abgabebetrag entrichtet werden und wenn ja, wie hoch ist dieser?
- d) Haben schwer behinderte Menschen einen zusätzlichen Anspruch auf Urlaub und wenn ja, wie hoch ist dieser?

d) Eingruppierung

e) Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung

1.

Eine Baufirma will einen ukrainischen Arbeitnehmer einstellen, der noch keine Arbeitserlaubnis hat.

Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung.

Mit Recht?

2.

Der Arbeitsplatz eines Pförtners wird besetzt mit einem nicht schwerbehinderten externen Bewerber. Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zur Einstellung, weil nicht geprüft wurde, ob der freie Arbeitsplatz mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann.

3.

Die Hauptverwaltung einer Versicherung will von mehreren Bewerbern für eine Abteilungsleiterstelle einen Bewerber einstellen, der zwar nach seinen Zeugnissen und seinem beruflichen Werdegang nur wenig qualifiziert, jedoch der Sohn eines wichtigen Geschäftspartners ist. Die übrigen Bewerber, auch diejenigen, die sich aufgrund der innerbetrieblichen Stellenausschreibung beworben haben, verfügen über eine höhere Qualifikation.

Es besteht eine „Betriebsvereinbarung über die personelle Auswahl bei Einstellungen“, worin u. a. folgende Regelung getroffen wurde:

§ 4 (1) – Auszuwählen ist derjenige, der die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen am besten erfüllt.

Der Betriebsrat verweigert die beantragte Zustimmung mit der Begründung, die Einstellung verstoße gegen § 4 der Einstellungsrichtlinie.

4.

Neu zu besetzen ist die Position eines Schichtführers. Auf Verlangen des Betriebsrats findet eine interne Stellenausschreibung statt. Daraufhin bewerben sich aus dem Betrieb ein Mechaniker und ein Schlosser, die auf diese höherwertige Position aufrücken möchten. Der Personalleiter teilt jedoch dem Betriebsrat mit, ein Betriebsfremder solle eingestellt werden und bittet um die Zustimmung zu dessen Einstellung.

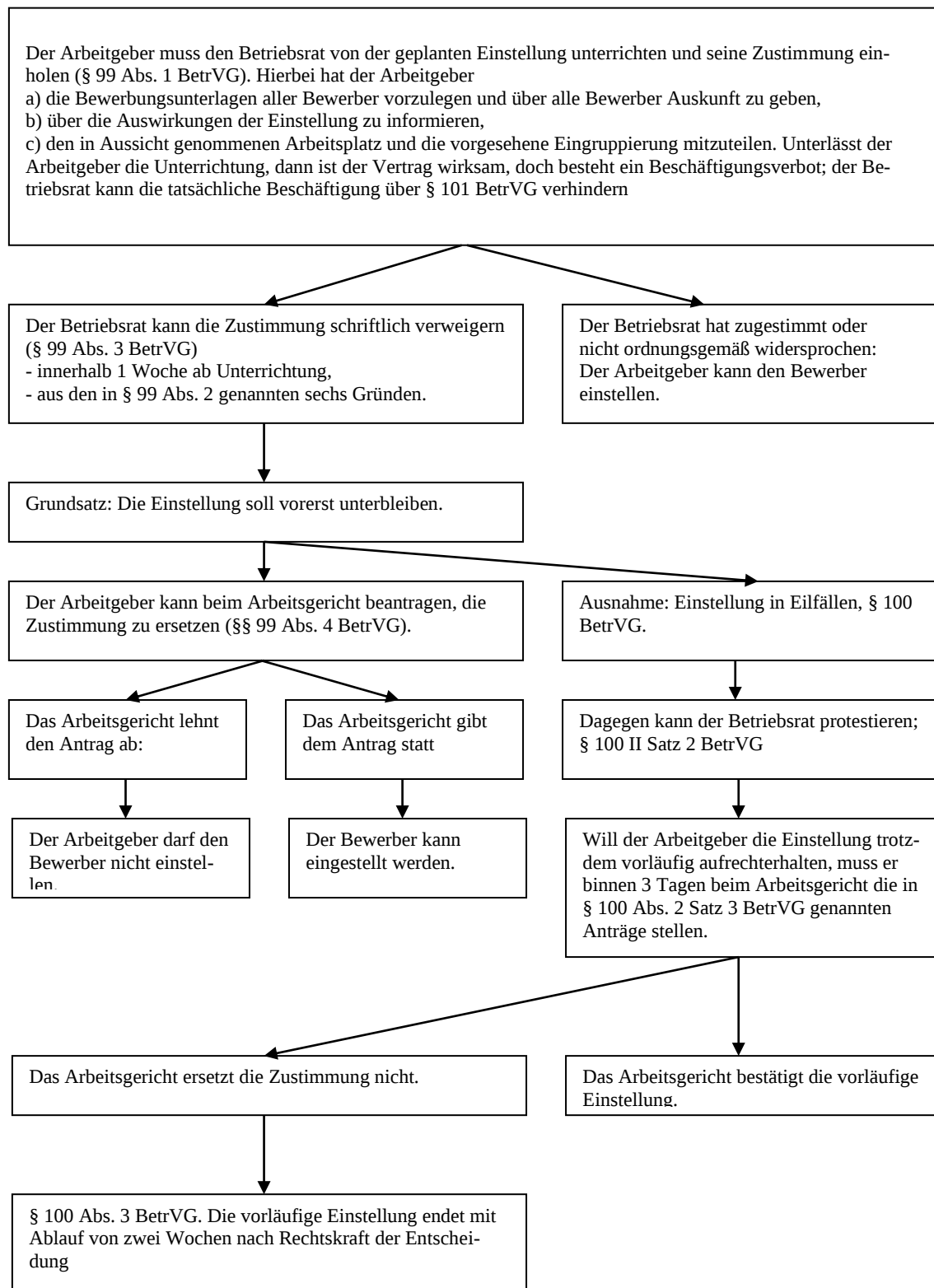
Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung des Betriebsfremden mit der Begründung, einem internen Bewerber entginge hierdurch eine Beförderungschance, so dass eine unzumutbare Benachteiligung vorliege.

5.

Ein Zweigwerk einer Automobilfirma will 20 Mitarbeiter neu einstellen. Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung mit der Begründung, vor zwei Jahren seien über 100 Mitarbeiter infolge Auftragsmangels entlassen worden; durch die jetzigen Neueinstellungen bestehe die Gefahr, dass bei der nächsten Absatzkrise wieder Entlassungen vorgenommen werden müssten; es sei daher besser, auf Neueinstellungen zu verzichten und gegebenenfalls Sonderschichten durchzuführen.

6.

Ein Bildungsunternehmen will eine Bewerberin als Lehrerin für allgemein bildenden Unterricht befristet für ein Jahr einstellen und beantragt beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung. Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung mit der Begründung, es sei nicht ersichtlich aus welchem Grund die Bewerberin überhaupt eingestellt würde, die Vorgängerin der Stelleninhaberin ginge erst in zwei Monaten in Ruhestand und weist weiterhin darauf hin, dass auch die Befristung nicht nachvollziehbar sei. Die Personalplanung sehe diese Stelle vor.



III. Abschluss des Arbeitsvertrages

Arbeitsvertrag als Arbeiter oder Angestellter

- | | |
|------------|--|
| § 1 | Beginn des Arbeitsverhältnisses
Das Arbeitsverhältnis beginnt am
Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit; innerhalb dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Monaten gekündigt werden. |
| § 2 | Tätigkeit
Herr/Frau wird eingestellt als Buchhalter. Die Firma behält sich vor, Herrn/Frau auch qualitativ gleichwertige andere zumutbare Aufgaben zu übertragen und ihn/sie aus betrieblichen Gründen an jedem Ort einzusetzen, an welchem die Firma vertreten ist. |
| § 3 | Arbeitszeit
Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Herr/Frau ist verpflichtet bis zu 10 Überstunden zu leisten. |
| § 4 | Entgelt
Herr/Frau erhält für seine/ihre Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von € , sowie eine übertarifliche Zulage von € brutto.
Die Firma behält sich vor, die übertarifliche Zulage ganz oder teilweise zu widerrufen. |
| § 5 | Nebenbeschäftigung
Herr/Frau bedarf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu einer auf Erwerb gerichteten Nebentätigkeit der schriftlichen Genehmigung der Firma. |
| § 6 | Abtretungsverbot
Lohn- und Gehaltsansprüche dürfen weder Dritten verpfändet noch abgetreten werden. Die durch eine Pfändung entstehenden Kosten hat der Arbeitnehmer zu tragen. Sie betragen pauschal je Überweisung € |
| § 7 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Das Arbeitsverhältnis endet, sofern es nicht gekündigt wird, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem Herr/Frau das 65. Lebensjahr vollendet. |
| § 8 | Hinweis
Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die jeweils gültigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. |
| § 9 | Salvatorische Klausel
Die Nichtigkeit einer Bestimmung innerhalb dieses Vertrages hat nicht die Nichtigkeit der übrigen Vertragsbestimmungen zur Folge. |

- **Befristete Arbeitsverträge**, § 14 TzBfG, § 21 BEEG, § 1 WissZeitVG, § 6 PflegeZG

1.

Liegt in folgenden ein zulässiger Zeitvertrag vor?

- Einstellung als Aushilfe wegen eines vorübergehenden Arbeitsanfalls,
- Einstellung als Auszubildender zum Zwecke der Ausbildung,
- Einstellung eines Werkstudenten für die Dauer der Semesterferien,
- Einstellung mit einem gesonderten Probearbeitsvertrag zum Zwecke der Erprobung,
- Einstellung wegen der auf ein Jahr befristeten Arbeitserlaubnis,
- Einstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Zwecke der Fort- und Weiterbildung bzw. im Rahmen von Forschungsaufträgen
- Einstellung zur Wahrnehmung für Aufgaben von begrenzter Dauer
- Einstellung zur Vertretung für die Dauer eines Erholungs-, Mutterschaftsurlaubs oder einer Elternzeit
- Einstellung eines Arbeitnehmers, der die für einen Auszubildenden, der übernommen werden soll, nach dessen Übernahme vorgesehenen Aufgaben bis zu diesem Zeitpunkt verrichten soll
- Einstellung eines Arbeitnehmers, der im Rahmen einer ABM zugewiesen wurde, wobei die Dauer der Befristung mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmt.

2.

Eine Maschinenbaufirma stellt im Jahr 2022 einen Schlosser mit einem Zeitvertrag für die Dauer von zwei Jahren ein. Als Begründung wird angegeben, es sei nicht vorhersehbar, wie die Auftragslage in ein bis zwei Jahren sei.

3.

Infolge Rationalisierung fällt der Arbeitsplatz eines Buchhalters weg. Das Arbeitsverhältnis wird daher in beiderseitigem Einvernehmen mit dem 31.1.2022 beendet. Im März 2022 stellt sich heraus, dass eine Weiterbeschäftigung in der Abteilung Auftragsabwicklung für eine noch nicht absehbare Zeit möglich ist. Daher wird mit ihm am 1.3.2022 ein auf zwölf Monate befristeter Zeitvertrag geschlossen.

4.

Ein Angestellter wird mit einem nach § 14 (2) TzBfG zulässigen Zeitvertrag für die Dauer von 18 Monaten eingestellt. Nach Ablauf dieses Zeitvertrages und einer anschließenden Arbeitslosigkeit von 6 Monaten erhält er von derselben Firma erneut einen Zeitvertrag von 6 Monaten. Die Ungewissheit über die künftige Auftragslage lässt eine Anstellung auf unbestimmte Zeit auch diesmal nicht zu.

5.

Eine Verkäuferin wurde mit einem nach § 14 (2) TzBfG zulässigen Zeitvertrag von zwei Jahren eingestellt.

Bei Vertragsablauf ist die Verkäuferin im siebten Monat schwanger.

6.

Eine Textilfabrik stellt eine Arbeiterin mit einem zulässigen Zeitvertrag nach § 14 (2) TzBfG ein. Zwei Monate nach Vertragsablauf wird sie von derselben Firma mit einem Zeitvertrag für 8 Monate eingestellt, weil sie in dieser Zeit eine in Erziehungsurlaub befindliche Arbeitnehmerin vertreten soll.

7.

Eine Textilfabrik stellt eine Arbeiterin mit einem Zeitvertrag für zwei Jahre ein, weil sie in dieser Zeit eine in Erziehungsurlaub befindliche Arbeitnehmerin vertreten soll.

Zwei Monate nach Vertragsablauf erhält sie von derselben Firma einen Zeitvertrag nach § 14 (2) TzBfG. Ein sachlicher Grund für die Befristung liegt nicht vor.

8.

Ein Elektriker erhält nach Abschluss seiner Ausbildung einen Zeitvertrag für zwölf Monate, weil aufgrund der Auftragslage eine Beschäftigungsmöglichkeit auf Dauer noch fraglich ist.

- **Teilzeitbeschäftigung**

Zum Thema Teilzeitbeschäftigung finden sich Regelungen insbesondere im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie im Bundeserziehungsgeldgesetz (BEEG).

Das Gesetz über Teilzeitarbeit

- **Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 TzBfG)**

→ auch geringfügig Beschäftigte

- **Verbot der Diskriminierung (§ 4 TzBfG)**

→ anteilige Vergütung eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers

→ entgegenstehende tarifvertragliche Regelungen sind unwirksam

→ unterschiedliche Behandlung nur, wenn sachliche Gründe dafür bestehen

- **Förderung von Teilzeit (§ 6 TzBfG)**

→ auch bei leitenden Positionen

- **Ausschreibung und Information (§§ 7,9, 9a TzBfG)**

→ Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz

→ Zeitliche Begrenzung der Teilzeit (§ 9a TzBfG)

- **Aus- und Weiterbildung (§ 10 TzBfG)**

- **Variable Arbeitszeit (§ 12 TzBfG)**

→ bestimmtes Arbeitszeitvolumen muss im Arbeitsvertrag festgelegt sein

→ Lage der Arbeitszeit ist vier Kalendertage im Voraus mitzuteilen

→ ohne Vereinbarung muss tägliche Arbeitszeit mind. drei aufeinander folgende Stunden betragen

- **Jobsharing (§ 13 TzBfG)**

→ Vertretungspflicht kann im Voraus nur eingeschränkt vereinbart werden

→ Ausscheiden eines Partners ist kein Kündigungsgrund für restliche Partner

IV. Im bestehenden Arbeitsverhältnis

Zuweisung anderer Tätigkeiten

„Gesamtbild des Aufgabenbereiches muss sich wesentlich wandeln“

Drei Möglichkeiten:

1. durch **Direktionsrecht** (also Weisung des Arbeitgebers)
 - Voraussetzung: Tätigkeit im AV generalisierend umschrieben (Beachte: Nachweisgesetz)
 - Einschränkung: Konkretisierung auf die ausgeübte Tätigkeit
 - Nur möglich bei gleichwertiger und gleich bezahlter Tätigkeit
2. durch **Versetzung**
 - Voraussetzung:
 - a) Versetzungsvorbehalt
 - b) Interessenabwägung
 - c) nur auf gleichwertigen und gleich bezahlten Arbeitsplatz möglich
3. durch **Änderungskündigung**

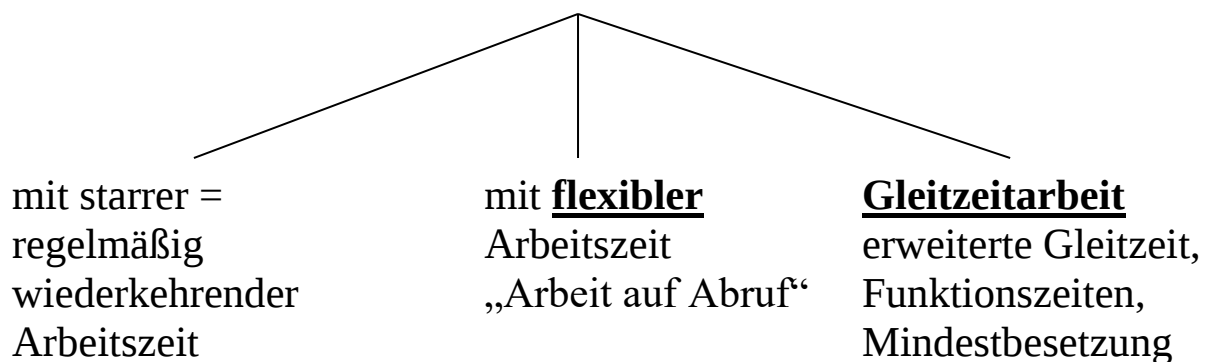
gleichbedeutend mit

 - a) neues Vertragsangebot mit – oft – schlechteren Konditionen
 - b) bei Ablehnung durch Arbeitnehmer: Kündigung

Arbeitszeit

- Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Verteilung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
- Mitbestimmung des Betriebsrats bei Überstunden und Mehrarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)

Grobe Einteilung von Arbeitszeitmodellen



„Blockarbeitszeit“

- Tagesblöcke
- Wochenblöcke
- Monatsblöcke

Mischmodelle

z. B.

6 Std. fest + 2 Std. flexibel

Mischmodelle

z. B.

„Jahresstundenkonto“

- Grundform „Gleitzeit“
AG darf Funktionszeiten
zweimonatsweise ändern
- Grundform „Flexi“
gemeinsamer Arbeitsplan

Urlaub

- **Erholungsurlaub**
- **Dauer**
- **Besonderheiten bei zwei Arbeitnehmergruppen, § 19 (2) JArbSchG, § 208 SGB IX**
 - **Teilurlaub**

Wie hoch ist gemäß BUrlG der Urlaubsanspruch in den folgenden Fällen?

- Das Arbeitsverhältnis besteht vom 1.4.2022 bis 30.6.2022.
- Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.6.2022 und endet am 31.12.2022.
- Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.9.2021 und endet am 30.6.2022.
- Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.9.2021 und endet am 31.10.2022.

- **Urlaub bei Fehlzeiten**

Ein Bildungsunternehmen beschäftigt eine Lehrerin für allgemeinbildenden Unterricht vom 5.1.1998 befristet bis 31.8.1998. Die Arbeitnehmerin kündigt am 23.4.1998 fristgerecht zum 14.5.1998. In ihrem Kündigungsschreiben begehrt sie neben der Kündigung die Gewährung eines Urlaubsanspruchs von 10 Arbeitstagen, und zwar in der Zeit vom 30.4. bis 14.5.1998. Im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin wurde ein Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen vereinbart. Das Unternehmen hält daraufhin den Anspruch der Arbeitnehmerin für nicht gerechtfertigt und genehmigt seinerseits nur 8 Urlaubstage. Die Arbeitnehmerin wird aufgefordert, am 13. und 14.5.1998 zur Arbeit zu erscheinen. Die Arbeitnehmerin wird in ihrem Urlaub krank und reicht eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 11.5. bis 14.5.1998 ein.

Wie ist die Rechtslage?

- **Urlaubsplanung, Urlaubsgewährung**

§ 7 BUrlG, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

- **Bildungsurlaub**

Entgeltfortzahlung

- **Feiertagsbezahlung**

In der Zeit von Montag, dem 18.12.2017, bis Dienstag, dem 2.1.2018, war in einem Unternehmen Arbeitsruhe. Die Zeit vom 18. bis 22.12.2017 war vorgearbeitet worden.

Eine Arbeitnehmerin blieb am Freitag, dem 15.12.2017, unentschuldigt der Arbeit fern.

Muss der Arbeitnehmerin die gesamte Zeit vom 15.12.2017 bis 2.1.2018 vergütet werden?

- **Betriebsstörungen**

- **Arbeitsunfähigkeit**

- **Rechtsgrundlage**

- **Selbstverschulden**

- Nebentätigkeit
 - Nichtanlegen der Sicherheitsgurte
 - Rauchen
 - Schlägereien
 - Selbsttötungsversuch
 - Sportverletzungen
 - Trunkenheit
 - Verkehrsverstöße
 - Unfallverhütungsvorschriften

- **Anwesenheitsprämie**

- **Kuren**

- **Schwangerschaft, Mutterschaft**

- **Vorübergehende Verhinderung**

Alkohol und Rauchverbot

- Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- Arbeitsstättenverordnung
- Nichtraucherschutz
- Betriebsfeiern

Einführung EDV und andere technische Anlagen

- Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Lohnsysteme, Leistungs- und Anwesenheitsprämien

- Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG)

- **Lohnbestandteile**

1. Grundvergütung

- Funktionsbeschreibungen
- tätigkeitsbezogen, ohne Seniorität
- Bandbreite, z. B. von 2.800 € bis 3.200 €

2. Zuschlag für Betriebszugehörigkeit

- Staffelung

Betriebszugehörigkeit				
2	5	10	15	20

z. B. pro Stufe 80 € monatlich

3. Leistungszulage

- „harte“ messbare Kriterien
- „weiche“, subjektiv zu beurteilende Kriterien
- Zielvereinbarungen

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist zur fürsorgevollen Behandlung seiner Arbeitnehmer verpflichtet. Die Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag verpflichten ihn, denn die Arbeitnehmer bringen ihr Leben, ihre Gesundheit und ihr Eigentum in seinen Bereich ein. Zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber insbesondere verpflichtet, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren geschützt ist. Darüber hinaus ist von ihm u. A. der Arbeitsschutz zu beachten. Er hat also dafür Sorge zu tragen, dass auch von den Beschäftigten die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen eingehalten werden und die beispielsweise entsprechende Arbeitsschutzkleidung zu tragen ist.

§ 241 (2) BGB

§ 618 BGB

§ 62 HGB

ArbSchG

ArbStättVO

Haftung des Arbeitnehmers

1.

Ein Fernfahrer fährt mit dem LKW auf regennasser Fahrbahn etwas zu schnell und verursacht dadurch einen Schaden, bei dem der LKW erheblich beschädigt wird. Der Schaden beträgt EUR 100.000.

Ist der Fernfahrer zu Schadensersatz verpflichtet?

2.

Die Sekretärin des Geschäftsführers muss für ihren Vorgesetzten mehrere Kopien anfertigen. Dazu sucht sie den Kopier- und Technikraum auf und nimmt ebenfalls ihre Tasse Kaffee mit, die sie im Kopierraum trinken möchte. Während des Kopiervorgangs wird sie von einem Kollegen erschreckt und verschüttet den Kaffee. Der Kaffee läuft vom Papierfeld direkt in den Kopierer hinein und zerstört dessen Elektronik.

Wie ist die Rechtslage?

3.

Ein Wasserbauarbeiter fährt den betriebseigenen VW-Transporter rückwärts aus der Garage der Flussmeisterei heraus und verursacht dabei einen Unfall, bei dem er das Privatfahrzeug einer Mitarbeiterin seitlich erheblich beschädigt (Kosten 4600 EUR). Er gibt an, dass er auf Grund der Baumaßnahmen auf dem Gelände der Flussmeisterei irritiert gewesen sei und im Übrigen an der Stelle auch gewöhnlich kein Fahrzeug stehe. Außerdem sei es stockdunkel gewesen, so dass man eh nichts sehen konnte. Am Dienstfahrzeug entstand ein Schaden in Höhe von 200 EUR.

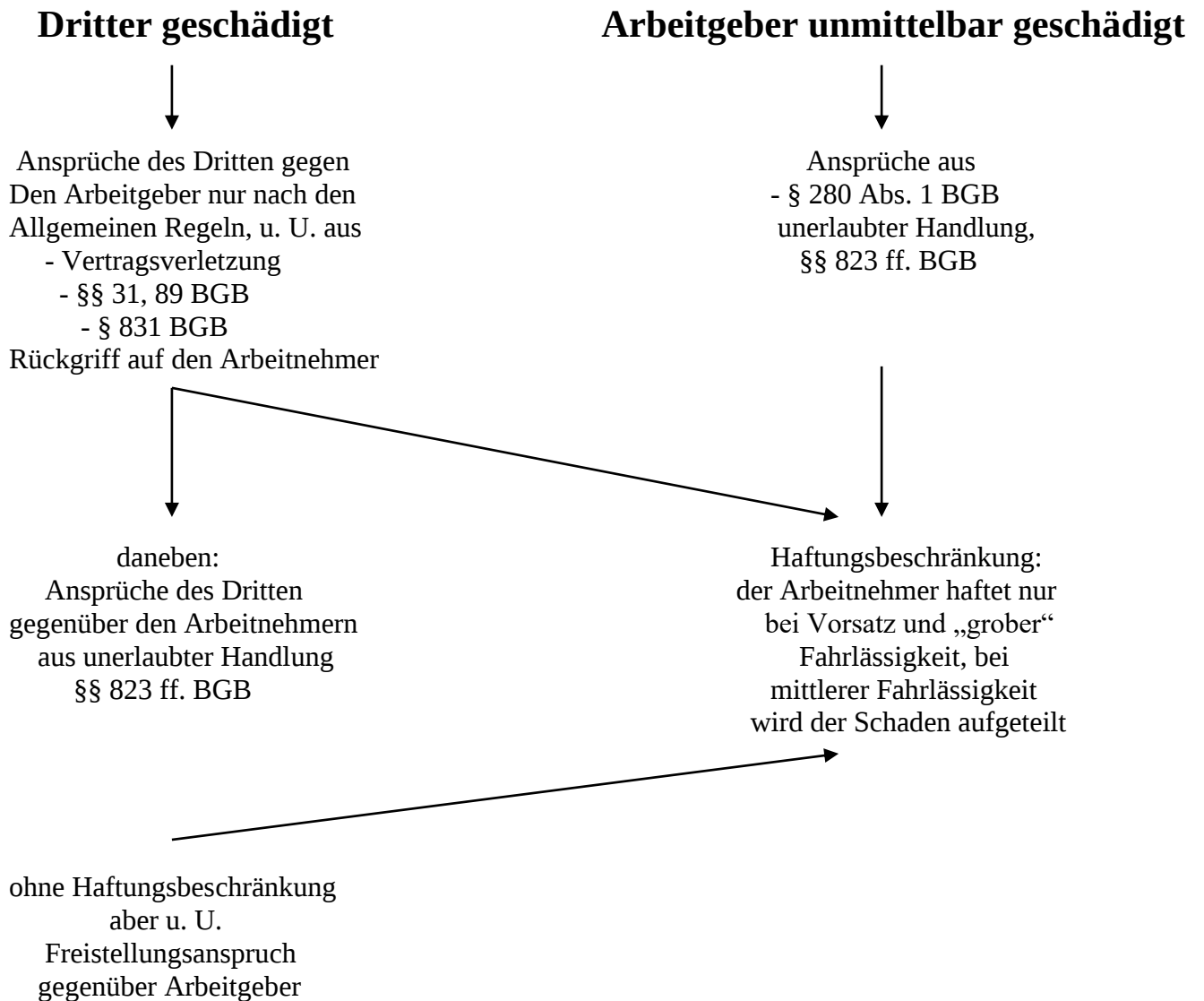
Wie ist die Rechtslage?

4.

Der Fahrer eines LKW mit Ladekran fährt mit seinem Fahrzeug vom Betriebshof, wobei er vergessen hat, den Greifarm, der hoch in die Luft ragt, vorher einzufahren und zu sichern. Auf der Straße reißt er die Stromleitung der Straßenbahn herunter und beschädigt eine über der Fahrbahn angebrachte Verkehrszeichenanlage. Der Schaden beträgt insgesamt 60.000 EUR. Der Befestigung des Ladekrans wird ebenfalls beschädigt, so dass hierbei ein Schaden von 5.250 EUR entsteht.

Wie ist die Rechtslage?

Haftung des Arbeitnehmers



Arbeitnehmerhaftung			
Der Arbeitnehmer haftet bei	nicht	teilweise	voll
• Vorsatz			
• grober Fahrlässigkeit			
• normaler Fahrlässigkeit			
• leichtester Fahrlässigkeit			
• fehlendem Verschulden			

Personalakte

- Grundsatz der Vertraulichkeit
- Grundsatz der Einaktenführung (Einheitlichkeit)
- Aufbewahrungsfrist von Personalunterlagen 10 Jahre

Arbeitszeugnis

- Arten von Arbeitszeugnissen
- Anspruch auf Zwischen- und Arbeitszeugnisse
- Formulierung von Arbeitszeugnissen

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages

- **Schriftform**
- **Zugang**
- **Angabe der Kündigungsgründe**

Kündigungsschutz bei fristgemäßer Kündigung

- **Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes**

In einem Betrieb sind beschäftigt:

5 Angestellte 2 Auszubildende 4 Teilzeitkräfte mit bis zu 10 Wochenstunden 1 Mitarbeiterin, die eine in Elternzeit befindliche Arbeitnehmerin vertritt
--

Besteht Kündigungsschutz?

Eine Arbeitnehmerin wird eingestellt und kurz darauf nach 5 Monaten auf Grund schlechter Auftragslage entlassen. Besteht Kündigungsschutz?

Ändert sich die Rechtslage, wenn die Arbeitnehmerin im dritten Monat schwanger ist?

• Personenbedingte Kündigung

1. Hohe Fehlzeiten in der Vergangenheit?
2. Muß auch in Zukunft mit hohen Fehlzeiten gerechnet werden?
3. Erhebliche Betriebsbeeinträchtigung, bspw. Störung des Produktionsprozeß? Unmöglichkeit einer Personaleinsatzplanung? Hohe Lohnfortzahlungskosten?
4. Interessenabwägung?
 - a) Sozialdaten
 - Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Unterhaltsbelastung
 - mögliche andere
 - b) Ultima-ratio-Prinzip
 - Umschulung
 - Um-/Versetzung
 - Änderungskündigung

1.

Ein seit dem Jahr 2004 beschäftigter Arbeitnehmer erhielt am 17.4.2021 die fristgemäße Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten.

Diese waren in den letzten Jahren wie folgt:

2018: 23 Tage

2019: 25 Tage

2020: 56 Tage

2021: 39 Tage, davon 13 Tage wegen einer Lungenentzündung

Die übrigen Erkrankungen beruhten nicht auf einem bestimmten Grundleiden, sondern hatten verschiedene Ursachen.

Im Zeitpunkt der Kündigung war der Arbeitnehmer gesund.

2.

Ein Grafiker, geboren am 16.01.1962, leidet an einer chronischen Bronchitis. Bei der Firma, die ihn in Kenntnis dieser Erkrankung seit dem 1.1.2010 beschäftigt, hatte er in den letzten Jahren folgende durch die chronische Bronchitis verursachte Fehlzeiten

2017: 136 Tage

2018: 128 Tage

2019: 153 Tage

2020: 149 Tage

2021: 184 Tage

2022: 89 Tage

Anfang 2022 erhielt er die fristgemäße Kündigung zum 31.3.2022.

3.

Eine alleinstehende Arbeitnehmerin erhält nach einer Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren im Alter von 47 Jahren die fristgemäße Kündigung.

Sie hatte folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten:

2019: in zwei Fällen 41 Arbeitstage

2020: in zwei Fällen 49 Arbeitstage

2021: in sechs Fällen 69 Arbeitstage

2022: bis zum Ausspruch der Kündigung in einem Fall 32 Arbeitstage.

Damit lag die Ausfallquote bei 25% der für die Arbeitnehmerin zur Verfügung stehenden Arbeitszeit.

Die Krankheiten hatten im Wesentlichen folgende Ursachen:

- ein Lendenwirbelsyndrom, bedingt durch Verschleißerscheinungen,
- Grippe, Rheuma, Migräne,
- Kreislaufschwäche,
- Psychische Belastungen.

5.

Eine 41jährige verheiratete Arbeitnehmerin mit zwei Kindern hat folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten:

2017:	48 Arbeitstage
2018:	62 Arbeitstage
2019:	Fehlen während des ganzen Jahres
2020:	36 Arbeitstage
2021:	55 Arbeitstage

Das Unternehmen hält bei 700 Arbeitnehmern 70 Ersatzkräfte vor. Die Lohnfortzahlungskosten betrugen 42.895 EUR.

Die Arbeiterin litt an drei unterschiedlichen Krankheiten, die nach Auskunft des Arztes, der von der Schweigepflicht entbunden worden war, zu Wiederholungen neigen.

Nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit wird fristgemäß gekündigt.

6.

Bei einer Küchenhilfskraft liegt eine Wirbelsäulenerkrankung vor. Sie hatte dadurch folgende Fehlzeiten:

2021:	Arbeitsunfähigkeit an 41 Arbeitstagen
2022:	Arbeitsunfähigkeit vor der Kündigung vom 29.1. bis 9.2., nach der Kündigung innerhalb der Kündigungsfrist vom 13. bis 31.3.

Die ärztliche Empfehlung lautete, dass bei den Küchenreinigungsarbeiten unvermeidbare Heben schwerer Lasten sowie das Bücken zu unterlassen. Die Küchenhilfskraft ist schwer behindert, eine ergonomische Umgestaltung des Arbeitsplatzes ist nicht möglich.

7.

Ein an Trunksucht leidender Arbeitnehmer fiel 1996 erstmals wegen starken Alkoholgenusses bei der Arbeit auf und wurde in der Folgezeit mehrmals ermahnt. Da der Einsatz als Elektriker nicht mehr tragbar erschien, wurde er ab 1.2.1998 in den Bereich Energiebetriebe versetzt. Im Laufe des Jahres 1999 und in den folgenden Jahren fiel er wiederum öfters wegen starker Alkoholeinwirkung auf.

Am 4.1.2005 erhielt der nicht therapiebereite Arbeitnehmer eine „letztmalige Abmahnung“ mit der Androhung kündigungsrechtlicher Konsequenzen. Als er am 9.4.2005 wieder unter starker Alkoholeinwirkung stand, wurde er nach Entscheidung des Betriebsarztes durch die Betriebsfeuerwehr nach Hause gebracht.

Am 17.4.2005 erfolgte die fristgemäße Kündigung zum 30.9.2005. Vom 11. bis 22.7.2005 war der Arbeitnehmer zum Entzug in der Landesklinik und danach in ärztlicher Behandlung.

• Verhaltensbedingte Kündigung

1. Liegt ein Fehlverhalten vor?
2. Muss abgemahnt werden? (ultima-ratio-Prinzip)
 - Fehlverhalten im Leistungsbereich? → ja
 - Fehlverhalten im Vertrauensbereich? → nein → direkte Kü. möglich
3. Ist abgemahnt worden?
4. Ist das konkrete Fehlverhalten nochmals aufgetreten?

1.

Eine Verkäuferin wird wegen ständigen Zuspätkommens wie folgt abgemahnt:

„Seit einigen Wochen kommen Sie fast täglich fünf bis zehn Minuten zu spät zur Arbeit. Wir sind nicht bereit diese Unpünktlichkeit weiter hinzunehmen. Sollten Sie in Zukunft nicht pünktlich zur Arbeit erscheinen, so sehen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.“

Nun verstößt sie jedoch mehrfach gegen ihre Befugnisse, indem sie bei Waren mit kleineren Fehlern ohne die vorgeschriebene Abzeichnung ihres Abteilungsleiters Kunden kleinere Preisermäßigungen einräumt.

Sie erhält daher die fristgemäße verhaltensbedingte Kündigung.

2.

Mit einem Schichtarbeiter wird wegen erheblicher krankheitsbedingter Fehlzeiten erörtert, ob eine Versetzung in die Tageskolonne vorgenommen werden soll. Hierdurch wäre es durch den Wegfall von Zulagen zu einer Lohneinbuße gekommen.

Kurz darauf erklärt der Arbeiter gegenüber zwei Zeugen, dass er die Versetzung in die Tageskolonne nicht mitmachen werde; falls es dazu komme, werde er zum Arzt gehen und sich krankschreiben lassen. Daraufhin erhält er die fristgemäße Kündigung.

3.

Ein Verkäufer ist seit vier Monaten arbeitsunfähig und hat die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung jeweils fristgerecht zugeschickt.

Da die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im 5. Monat ausbleibt, wird der Verkäufer aufgefordert, entweder die Arbeit wieder aufzunehmen oder unverzüglich eine erneute Bescheinigung einzureichen.

Der Verkäufer teilt mit, er sei weiterhin arbeitsunfähig. Eine gültige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung könne er allerdings nicht beibringen, da er nicht mehr zum Arzt gehe; er habe das Vertrauen in die Ärzteschaft verloren.

Er wird fristgemäß gekündigt.

Ist die Kündigung rechtswirksam?

4.

Ein Werkzeugmacher – 47 Jahre, 6 Jahre Betriebszugehörigkeit – ist wegen eines Bandscheibenschadens 4 Wochen krankgeschrieben. Von der Firma beauftragte Detektive – Kosten 5100 € – stellen fest, dass er einen ganzen Tag Maurerarbeiten an seinem Neubau durchführte, darüber hinaus Einkäufe in einem Baumarkt tätigte, wobei er z. B. Säcke mit Baumaterial trug, die ein Gewicht von etwa 20 bis 25 kg hatten.

Er erhält die fristgemäße verhaltensbedingte Kündigung.

5.

In einem Betrieb ist mit dem Betriebsrat ein absolutes Alkoholverbot vereinbart worden. Ein Arbeitnehmer verstößt hiergegen und wird abgemahnt. Nach 6 Monaten kommt es erneut zu einem Verstoß gegen dieses Gebot.

Es erfolgt die fristgemäße Kündigung.

6.

Die Leiterin eines katholischen Kindergartens heiratet einen geschiedenen Mann. Da dieser bereits kirchlich verheiratet war und damit noch in kirchlich gültiger Ehe lebte, konnte die Heirat nur standesamtlich und nicht auch kirchlich erfolgen.

Aufgrund dieses Verhaltens wird der Leiterin des Kindergartens fristgemäß gekündigt.

• Die betriebsbedingte Kündigung

1.

Ein Maschinenbauingenieur ist als Konstrukteur in dem Konstruktionsbüro eines Maschinenbauunternehmens tätig. Dort ist er beschäftigt mit der Entwicklung einer Meß-, Sortier- und Packeinrichtung für Penicilin-Flaschen.

Im Jahre 2021 ging der Umsatz des Unternehmens um 16% zurück.

Am 19.12.2021 wurde dem Konstrukteur fristgemäß zum 31.3.2022 gekündigt.

Der Arbeitgeber begründete die Kündigung mit den durch Umsatzrückgang erforderlich gewordenen Rationalisierungsmaßnahmen, wovon auch das Konstruktionsbüro nicht habe verschont bleiben können. Der Konstrukteur trug vor, ein kurzfristiger Umsatzrückgang wirke sich auf den Aufgabenbereich eines Konstruktionsbüros nicht aus, weil dessen Aufgaben langfristig und zukunftsorientiert seien; es sei daher noch eine ausreichende Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden.

Betriebsbedingte Kündigung

1. außerbetriebliche Ursache

- Absatzschwierigkeiten
- Energie-, Rohstoffmangel
- Auftragsmangel
- Umsatzrückgang
- Gewinnverfall, Unrentabilität

2. Innerbetriebliche Ursachen (u. U. als Reaktion des Arbeitgebers)

- Betriebseinschränkung, -stilllegung
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Stellenstreichungen
- Stilllegung von Abteilungen

☐ Unternehmerentscheidung

3. Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes

4. Dringendes Erfordernis der Kündigung

- Mildere Maßnahmen möglich?
- Arbeitsstreckung
- Abbau von Überstunden
- Kurzarbeit
- Arbeitszeitverkürzung
- Anderweitige Beschäftigung
- Umschulung

5. Sozialauswahl

☐ Alle austauschbaren, vergleichbaren Arbeitnehmer des Betriebes einbezogen

Kriterien:

- Lebensalter
- Betriebszugehörigkeit
- Familienstand, Unterhaltspflicht
- Gesundheitsschäden durch betriebliche Umstände
- Vermittelbarkeit
- Besondere Schutzrechte des Arbeitnehmers
- Einkünfte anderer Familienmitglieder

☐ Nicht: vorgezogenes Altersruhegeld

2.

In einem Alten- und Pflegeheim eines Bundeslandes wird auf Entscheid des zuständigen Ministeriums die Bettenkapazität um 25% reduziert. Das Alten- und Pflegeheim kündigt daher neben einigen Schwestern und Pflegern auch Mitarbeitern der Gartenkolonne, die bisher die Aufgabe hatten, den Park und die üppigen Gärten des Heimes zu pflegen.

Ein Mitarbeiter der Gartenkolonne reicht Kündigungsschutzklage ein und trägt vor, dass bei der sozialen Auswahl ein 22jähriger Kollege ohne Kinder und ohne längere Betriebszugehörigkeit nicht mit einbezogen wurde und heute noch tätig ist. Die Personalleitung des Heimes erklärt, dass dieser Mitarbeiter unverzichtbar für das Unternehmen sei, da er als Kfz-Mechaniker die selbstfahrenden Gartengeräte wartet und über Kenntnisse aus der Landwirtschaft verfügt.

3.

In einem Unternehmen gehen infolge einer Rationalisierung im Betrieb A von 10 Arbeitsplätzen für Elektromeister 5 Arbeitsplätze verloren. Im Betrieb B des Unternehmens sind von den 11 Stellen für Elektromeister nur 10 besetzt.

Ist die Kündigung von 5 Elektromeistern sozial gerechtfertigt?

4.

Infolge Auftragsmangels ist eine von 5 Fertigungsgruppen aufgelöst worden, so dass auch einer der 5 Gruppenleiter entlassen werden muß. Die Auswahl ist unter folgenden 5 Gruppenleitern zu treffen.

Gruppenleiter	Alter	Kinder	Verheiratet	Betriebszugehörigkeit
S	60 Jahre	1	ja	12 Jahre
R	45 Jahre	1	ja	6 Jahre
C	35 Jahre	-	ja	6 Jahre
B	35 Jahre	4	ja	3 Jahre
K	43 Jahre	3	ja	3 Jahre

Aufgrund der Auswahl des Arbeitgebers wurde dem Gruppenleiter K fristgemäß gekündigt.

5.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung kommen folgende Arbeitnehmerinnen in Betracht.

- eine ledige Arbeitnehmerin, 20 Jahre, 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
- eine verheiratete Arbeitnehmerin, 28 Jahre mit zwei Kindern im Alter von 7 und 10 Jahren, vier Jahre Betriebszugehörigkeit, Arbeitseinkommen des Ehemannes 1.100 € brutto.

- **Kündigungsfristen**

- **Ausschluss der fristgemäßen Kündigung**

§ 22 (2) BBiG
 § 2 (1) ArbPlSchG iVm § 16 (7) ArbPlSchG
 § 15 KSchG
 § 103 BetrVG
 § 58 BImSchG
 MTV
 TV-L (Unkündbarkeit Beschäftigte nach ehemals BAT-W)

- **Die fristlose Kündigung**

- **Rechtsgrundlage**
- **Kündigungserklärungsfrist**
- **Fallgruppen**

- **Strafbare Handlung außerhalb des Betriebs**

1.

Ein 1998 geborener Auszubildender befindet sich seit dem 1.3.2015 in einem bis zum 31.8.2018 befristeten Ausbildungsverhältnis für den Beruf eines Gas- und Wasserinstallateurs.

Am 31.5.2018 wurde das Ausbildungsverhältnis mit folgender Begründung fristlos gekündigt. „Der Grund liegt darin, dass Sie nach Aussage und Mitteilung der örtlichen Polizeibehörde alkoholisiert an einem Raubüberfall beteiligt waren. Dieser Umstand, auch unter Berücksichtigung der Erstbestrafung, macht es insbesondere in Rücksichtnahme auf meine Belegschaft, meine Kundschaft und mir selbst unzumutbar, das Ausbildungsverhältnis aufrechtzuerhalten.“

2.

Ein Mitarbeiter im Außendienst wird wegen Vergewaltigung zu einem Freiheitsentzug von 1 Jahr und 11 Monaten verurteilt.

Der Arbeitgeber erfährt dies kurz nach Strafantritt und kündigt daraufhin fristlos.

- **Strafbare Handlung im Betrieb**

1.

Eine Warenhausfiliale kündigt einer Buffetkraft der Cafeteria fristlos, weil sie ohne Bezahlung hinter der Bedienungstheke ein Stück Kuchen verzehrt hat.

2.

Ein Abteilungsleiter – 10 Jahre Betriebszugehörigkeit – räumt einem Kollegen durch Preisherabsetzungen Freundschaftspreise ein und veranlaßt den Geschäftsführer durch Vorspiegelung falscher Tatsachen zur Abzeichnung.

Der Schaden beträgt etwa 1.300 €.

Der Abteilungsleiter wird fristlos entlassen.

3.

Eine Arbeitnehmerin stempelt auf Wunsch ihrer Abteilungsleiterin deren Stechkarte mit, so dass hierdurch Arbeitsstunden abgerechnet werden, die gar nicht erbracht wurden.

Es erfolgt die fristlose Kündigung der Abteilungsleiterin.

4.

Ein Zentraleinkäufer eines großen Einzelhandelsunternehmens nimmt von Lieferantenfirmen Geldgeschenke entgegen. Diese Lieferanten wurden von ihm regelmäßig bevorzugt. Es entstand ein Schaden in Höhe von 3450 EUR.

Es erfolgt die fristlose Kündigung.

5.

Ein Arbeiter – 54 Jahre alt, 17 Jahre Betriebszugehörigkeit – kommt zu spät. Auf eine Vorhaltung des Betriebsleiters antwortet er: „Was willst Du eigentlich, mein Moped ging nicht.“

Als sich der Betriebsleiter diesen Ton verbittet, erhält er die Antwort:

„Du grüner Junge, geh weg, sonst haue ich Dir in die Fresse, Vollidiot, fusse Röb.“

Der Arbeiter wird fristlos entlassen.

• Verdacht einer strafbaren Handlung

Eine Verkäuferin, Mutter von drei Kindern, wird von Kolleginnen verdächtigt, Geld zu unterschlagen. Daraufhin wird von der Personalleitung eine sogenannte Testkundin beauftragt, die Verkäuferin zu beobachten. Die Testkundin tätigt bei der Verkäuferin einen Kauf über 5,50 €.

Kurz darauf wird die Kasse überprüft. Dabei wird festgestellt, dass der Kassensstreifen keinen Betrag von 5,50 €, wohl aber einen solchen von 5 € enthält. Die Verkäuferin wird fristlos entlassen, weil der Verdacht besteht, dass sie den Betrag von 5,50 € unterschlagen hat.

Die Verkäuferin streitet dies ab und trägt vor, sie könne sich alles nur so vorstellen, dass sie versehentlich statt 5,50 € nur 5 € gedrückt habe; dann müsse zwar 0,50 € zuviel in der Kasse sein; der Umstand, dass die Kasse dennoch stimme, sei vielleicht so zu erklären, dass sie sich beim Geldherausgeben vertan habe, dass sie z. B. einer Kundin statt eines 50-Cent-Stückes ein 1-€-Stück gegeben habe.

- **Arbeitsverweigerung**

Aus Protest gegen die Entlassung der Betriebsratsvorsitzenden legen etwa 100 Näherinnen die Arbeit nieder.

Der Betriebsleiter fordert eine Näherin zur Arbeitsaufnahme auf, jedoch vergeblich.

Nach der zweiten, mit der Androhung der fristlosen Kündigung verbundenen Aufforderung, erklärt die Näherin: „Wenn alle, ja.“

Es erfolgt die fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung.

Danach nehmen die anderen Näherinnen nach und nach die Arbeit wieder auf.

- **Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit**

1.

Ein marokkanischer Arbeitnehmer möchte im Anschluss an den Jahresurlaub noch einen unbezahlten Urlaub nehmen. Dies lehnt der Arbeitgeber ab.

Um nach dem Urlaub rechtzeitig zurück zu sein, hätte der Arbeiter spätestens am 3.11.2018 aus Marokko abfahren müssen. Dies geschieht jedoch nicht. Der Arbeiter lässt sich vielmehr am 5.11.2018 in Marokko arbeitsunfähig krankschreiben. Er wird fristlos entlassen.

2.

Ein Betriebsratsmitglied, das keine körperlich anstrengende Arbeit zu leisten hat, möchte freigestellt werden zur Teilnahme an einem Lehrgang für Sicherheitstechniker. Dies wird abgelehnt. Am 10.9.2018 lässt sich das Betriebsratsmitglied krankschreiben wegen Hämorrhoiden und Atembeschwerden. In der Zeit vom 15.9. bis 26.9.2018 nimmt er teil am Lehrgang für Sicherheitstechniker, Teil II. Im April 2018 hatte das Betriebsratsmitglied an dem Teil I dieses Lehrgangs teilgenommen und sich während dieses Zeitraums ebenfalls arbeitsunfähig krankschreiben lassen. Er wird fristlos entlassen.

- **Verstoß gegen die betriebliche Ordnung**

Ein Arbeitnehmer wird fristlos, zugleich hilfsweise fristgemäß gekündigt, und zwar wegen folgenden Vorfalls:

„Am 19.4.1977 führte der Kläger während der Mittagspause in einem den Betriebsangehörigen zugänglichen Keller der Schlosserei der Beklagten mittels eines ihm gehörenden und von ihm mitgebrachten Filmprojektors einen pornographischen Film vor.

An dieser Vorführung nahmen nur männliche Kollegen des Klägers, jedoch keine Jugendlichen teil, und es ist zwischen den Parteien strittig, inwieweit der Betriebsratsvorsitzende dieser Filmvorführung beigewohnt hat.“

Als der leitende Angestellte der Beklagten, der Zeuge X, zu der Filmvorführung hinzukam und feststellte, was dort vorgeführt wurde, ließ er die Vorstellung abbrechen und leitete das Kündigungsverfahren gegen den Kläger ein.

- **Androhung einer Erkrankung**

Eine Mitarbeiterin befindet sich in einem vierwöchigen Urlaub.

Kurz vor Urlaubsende wird die Firma telefonisch gebeten, einer Urlaubsverlängerung zuzustimmen. Zugleich wird erklärt, wenn dem Wunsch nicht entsprochen werde, erfolge eine Krankmeldung.

Der Urlaubsverlängerung wird nicht zugestimmt.

Die Firma erhält eine Bescheinigung, wonach ab dem ersten Arbeitstag nach Urlaubsende Arbeitsunfähigkeit besteht.

Es erfolgt die fristlose Kündigung.

- **Ausländerfeindliches Verhalten**

Ein Arbeitnehmer macht im Betrieb die Äußerung: „Ausländer und auch Türken müßte man verbrennen.“ Die im Betrieb beschäftigten türkischen Arbeitnehmer verlangen vom Arbeitgeber in dieser Angelegenheit entsprechend tätig zu werden.

In mehreren Gesprächen und Aufforderungen weigert sich der Arbeitnehmer, von seiner ausländerfeindlichen Einstellung abzurücken, wiederholt sie auch weiterhin und wird daraufhin fristlos entlassen.

- **Eintreten für Scientology**

Im Rahmen der Betreuung Rußlanddeutscher oblag einer Psychologin u. a. die Betreuung von Familien, Kindern und Jugendlichen in akuten Krisensituationen.

Sie hatte enge Kontakte zu einer Berliner Organisation der Scientology-Bewegung, nämlich zur Dianetik.

An die von ihr betreuten Jugendlichen verteilte sie Einladungen zu einem Dianetik-Workshop.

Eine Versetzung ist nicht möglich und kommt daher auch nicht in Betracht.

Sie erhält die fristlose Kündigung.

- **Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung durch eine Behörde**

§ 9 MuSchG

§ 18 BEEG

§§ 168, 174 SGB IX

§ 5 (2) PflegeZG

Die außerordentliche Kündigung

= fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

§ 626 BGB

1. Kündigungserklärung

- Schriftform erforderlich
- Fristlos
- Berufung auf wichtigen Grund

2. Anhörung des Betriebsrats

- § 102 BetrVG, bei Fehlen Kündigung unwirksam

3. Besonderer Kündigungsschutz

- § 9 MuSchG, § 168 ff. SGB IX, § 15 KSchG

4. Wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB

- a) Tatsachen, die gegen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses sprechen
- b) Abwägung, ob Fortdauer bis zum Fristablauf der ordentlichen Kündigung für den AG zumutbar
- c) Unbeachtlich, soweit Risikosphäre des Arbeitgebers

5. Frist zur Kündigungserklärung

- § 626 Abs. 2 BGB: 2 Wochen nach Kenntniserlangung

6. Kündigungsschutzklage muss in 3-Wochen-Frist erhoben sein

- § 4 KSchG → sonst Kündigung wirksam!

Die ordentliche = fristgemäße Kündigung

§ 620 II BGB

1. Kündigungserklärung

- Schriftform erforderlich (§ 623 BGB)
AG muss Zugang beweisen
- Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

2. Mitwirkung des Betriebsrats

- § 102 BetrVG, bei Fehlen Kündigung unwirksam

3. Besonderer Kündigungsschutz

- § 9 MuSchG, § 168 ff. SGB IX, § 15 KSchG, § 5 (2) PflegeZG

4. Allgemeiner Kündigungsschutz (KSchG)

→ stellt auf Kündigungsgrund ab

- a) KSchG anwendbar? §§ 1, 23 KSchG
 - mehr als 10 AN
 - AV muss 6 Monate bestanden haben
- b) Kündigung ist unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist
§ 1 Abs. 1 KSchG → Interessenabwägung
 - Grundregel § 1 Abs. 2 KSchG: Der Kündigungsgrund muss Personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein,
 - Anderweitige Beschäftigung darf nicht möglich sein, § 2 Abs. 2 Nr. 2 KSchG
 - Bei betriebsbedingter Kündigung muss soziale Auswahl getroffen sein, § 1 Abs. 3 KSchG

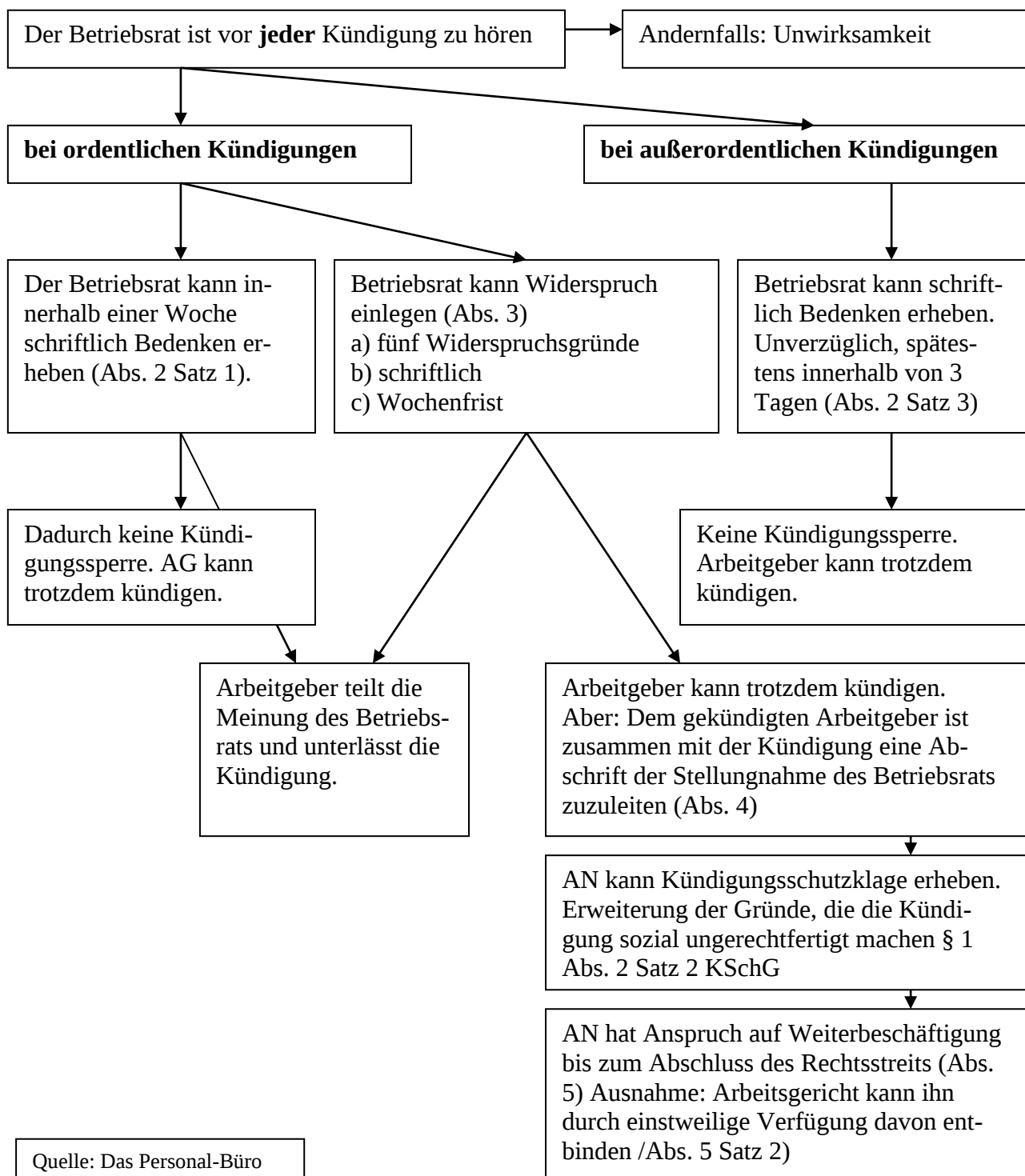
5. Kündigungsschutzklage muss in 3-Wochen-Frist erhoben sein

- § 4 KSchG → sonst Kündigung wirksam!

Mitwirkung des Betriebsrats bei Kündigungen

Voraussetzung

- **Arbeitsverhältnis**
- **Existenz eines Betriebsrats**
- **Vom AG beabsichtigte Kündigung**



Quelle: Das Personal-Büro
Haufe-Verlag