

Arbeitsrecht

Georg Grotefels

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

2024

Arbeitnehmerbegriff

- Gesetzlich in § 611a BGB definiert
 - Auch Selbständige leisten Arbeit
 - Arzt
 - Architekt
 - Rechtsanwalt
 - Aber aufgrund Werk- oder Dienstvertrag
 - Trotz Vergütung kein Arbeitsrecht

Arbeitnehmerbegriff

- Rspr. und Literatur: Arbeitnehmer ist:
- Wer
 - Aufgrund privatrechtlichen Vertrages (Beamter!)
 - Zur Leistung von Diensten für einen anderen
 - In persönlicher Abhängigkeit
 - Regelmäßig gegen Entgelt
- Zur Dienstleistung verpflichtet ist

Arbeitsvertrag

- Gegenseitiger privatrechtlicher Vertrag
- Verpflichtung des AN zur Leistung
 - Nach Weisung des AG
- Verpflichtung des AG zur Zahlung der Vergütung
- Kein Erfolg geschuldet
- Unterfall des Dienstvertrages, aber persönliche Abhängigkeit

Arbeitsvertrag

- Bedeutung der Arbeitnehmereigenschaft
 - Anwendungsvoraussetzung für das mat. Recht (KSchG, § 622 BGB etc.
 - Zugang zu den Arbeitsgerichten
 - Scheinselbständige

Arbeitsverhältnis

- Gekennzeichnet durch
 - Örtliche und zeitliche Weisungsgebundenheit des AN
 - Eingliederung in Betrieb
 - Fremdbestimmung und –nützigkeit der Arbeitsleistung

Selbständigkeit

- Freie Gestaltung der Tätigkeit
- Und der Arbeitszeit (3 84 HGB)
- Übertragbarkeit auf Dritte
- Aber auch Verpflichtung zur Tätigkeit
- Problem Arbeitnehmerüberlassung

BGH und freie Mitarbeiter

- Rechtsanwalt schließt freie Mitarbeiterverträge
- Nicht befristet
- Mitarbeiter müssen Sozialabgaben selbst abführen
- Festes Jahresgehalt
- Mandate außerhalb der Kanzlei nur mit Genehmigung
- Tätigkeit in Kanzlei, zugewiesene Mandate

BGH und freie Mitarbeiter

- Urteil vom 08.03.2023
- Vorinstanz LG Traunstein
- Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt
- § 266a StGB
- 1 Jahr auf Bewährung, 300 TS zu je 200 €
- Einziehung 119.000 €

BGH und freie Mitarbeiter

- BGH: abhängige Tätigkeit
 - Eingliederung
 - Weisungsrecht AG
 - Zeit
 - Dauer
 - Ort
 - Art der Ausführung
 - Kein Unternehmerrisiko

BGH und freie Mitarbeiter

- Fest vereinbartes Jahreshonorar
- Zustimmungserfordernis
 - Bei Personal
 - Werbung
 - Arbeiten außerhalb Kanzlei
- Feste Arbeitszeiten
- Kein Unternehmerrisiko

BGH und freie Mitarbeiter

- Folgen:
 - Strafbarkeit
 - Nachentrichten von AG-Anteilen ans Versorgungswerk, Verjährung 4 Jahre
 - Verrechnung nur für die letzten 3 Monate

Besondere Berufsgruppen

- Journalisten, Rundfunkmitarbeiter
- Lehrer, Dozenten, VHS-Dozenten
- Coaches in Fitnessstudios

Keine Arbeitnehmer

- Beamte, Richter Soldaten (Problem: Bahn, Postbank)
- Strafgefangene, Heiminsassen
- Karitativ und ehrenamtlich Tätige (Feuerwehr, DRK, THW)
- Familienmitarbeit

Keine Arbeitnehmer

- Organe juristischer Personen
- Gesellschafter mit Mehrheit
- Auszubildende
- Freie Mitarbeiter in der Presse

Arbeiter / Angestellte

- Angestellte
 - Überwiegend geistige Arbeit
- Arbeiter
 - Überwiegend körperliche Tätigkeit
- Unterscheidung heute irrelevant

Keine Arbeitnehmer

- Beamte, Richter Soldaten (Problem: Bahn, Postbank)
- Strafgefangene, Heiminsassen
- Karitativ und ehrenamtlich Tätige (Feuerwehr, DRK, THW)
- Familienmitarbeit

Arbeitgeber

- Unternehmen
- Betrieb: organisatorische Einheit
- Konzern
- Bedeutsam z.B. für Anwendung des KSchG

Zugang zum Arbeitsgericht

- Ausschließliche Zuständigkeit §§ 2, 2a ArbGG
- Bei Fallbearbeitung prüfen:
 - Zulässigkeit der Klage
 - Begründetheit der Klage

Zugang zum Arbeitsgericht

- Zentrale Vorschrift § 2 Nr. 3 ArbGG
- Aber auch § 5 ArbGG, Azubis
- Rechtsnachfolge § 3 ArbGG, Agentur für Arbeit, PfÜB
- Gericht prüft Zuständigkeit von Amts wegen auf Grundlage Klageantrag

Zugang zum Arbeitsgericht

- Gesetzliche Vertreter juristischer Personen
- § 5 I S. 3 ArbGG: ArbG unzuständig
- Anders bei Beendigung der Organstellung

Gesetzliche Grundlagen

- Europarecht
 - EU-Vertrag
 - Vertrag über Arbeitsweise der EU AEUV
 - Verträge zwischen den Mitgliedstaaten
 - Ungeschriebenes Unionsrecht

Wirkung

- Primärrecht gilt unmittelbar
 - Verpflichtung der staatlichen Gewalt
 - Unmittelbare Drittwirkung, z.B. Arbeitnehmerfreizügigkeit
- Sekundäres Recht
 - Verordnungen gelten unmittelbar
 - Richtlinien müssen umgesetzt werden

Internationales Arbeitsrecht

- EMRK
 - Unmittelbar geltendes Gesetzesrecht
 - Unterhalb der Verfassung
- ESC und ILO verpflichten nur den Staat

Nationales Arbeitsrecht

- Grundrechte
 - Unmittelbar / mittelbar
- Arbeitsrechtliche Gesetze
 - Wirken zwingend
 - Ausnahmsweise dispositiv
- Gleichbehandlungsgrundsatz
 - bindet im Gegensatz zu Art. 3 GG AG unmittelbar

Nationales Arbeitsrecht

- Tarifvertrag
 - Unmittelbar und zwingend wie Gesetzesnorm zwischen Tarifgebundenen
 - Abweichen nur zugunsten des AN
 - Ausnahmen
 - Auch individualvertraglich möglich

Nationales Arbeitsrecht

- Betriebsvereinbarung
 - Unmittelbar und zwingend
 - Zwischen AG und BR
 - Durch schriftliche Einigung
- Kündbar mit 3-Monatsfrist

Nationales Arbeitsrecht

- Arbeitsvertrag
 - Individualvereinbarung
 - Betriebliche Übung
 - Vorbehalt
 - Im Vertrag erklärt
 - Wiederholte individuelle Leistungsgewährung
- Direktionsrecht § 106 GewO

Rangregeln

- Höherrangige Norm geht niederrangiger vor
- Abweichende Regelung durch TV oder AV vereinzelt möglich
- Zu Gunsten AN immer möglich
- Subsidiarität

Individualarbeitsrecht

- Abschlussfreiheit
- Ausnahme § 78a BetrVG
- Arbeitsvertrag besonderer Dienstvertrag
- § 112, 113 BGB: Geschäftsfähigkeit
- Form
 - Grundsätzlich formfrei
 - Ausnahmen: Befristung Berufsbildungsverträge
 - Nachweisgesetz
- Zustimmung BR

Ungleichbehandlung

- § 15 I AGG: Schadensersatz
 - Bei erfolgreicher Bewerbung ohne Benachteiligung
- Sonst § 15 II AGG: Entschädigung

Ungleichbehandlung

- Kausalität
- Beweislast
 - Indizien durch AN zu beweisen
 - AG muss Gegenteil beweisen
- Frist, § 15 AGG
 - 2 Monate nach Kenntnis schriftlich
 - Dreimonatige Klagefrist
- Kein Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers

Arbeitsvertrag: Inhalt

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte)
- Kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen etc., Widerrufbarkeit, Ausschlussfristen)
- Vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen

Tarifvertrag: Vorrang

- **Wenn allgemeinverbindlich**
- **Einzelvertraglich einbezogen**
- **Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind tarifgebunden**

Allgemeinverbindlichkeit

- Immer vorab informieren
- https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=20
- Tarifregister
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IIIa7
53107 Bonn

Grundlagen Nachweisgesetz

- Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen
- In Kraft seit 01.08.2022
- Ziel: Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Maßnahmen

- Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses
- Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, mehrfach Beschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit
- Horizontale Bestimmungen zu Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen

Verstöße

- Arbeitgeber verstößt gegen das Nachweisgesetz
- Wenn er seiner Nachweispflicht entweder
 - Überhaupt nicht
 - Nicht richtig
 - In der falschen Form
 - Unvollständig oder
 - Nicht rechtzeitig nachkommt

Bisherige Rechtslage

- Nachweisgesetz gilt seit 1995
- Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses waren alle wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten und den Arbeitnehmern auszuhändigen
- Möglichkeit der Erfüllung durch schriftlichen Arbeitsvertrag
- Verstöße lediglich beweisrechtliche Konsequenz

Nachweisgesetz 2022

Überblick

- Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereiches
 - Gilt jetzt auch für Aushilfen
 - Gilt unabhängig von Dauer der Beschäftigung
 - Gilt auch für Fremdgeschäftsführer, Richter und Beamte
 - Verschärfung der Anforderungen an den Nachweis gegenüber Auszubildenden

Neuerungen

- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist das
Enddatum anzugeben, wenn Zeit Befristung
vereinbart
 - Angabe „befristet für zwei Jahre „
unzureichend
 - Problematisch Befristung auf Rentenbezug
- Arbeitsort ist anzugeben
- Dauer der Probezeit

Neuerungen

- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
 - Einschließlich Zuschläge, Sonderzahlungen, Zulagen, Prämien etc.
 - Auch Arbeitgeber Leistungen zur Altersvorsorge, Fahrgeldzuschüsse, Naturalleistungen und sonstiges

Neuerungen

- Vereinbarte Ruhepausen und -Zeiten
- Bei Schichtarbeit:
 - Schichtsystem
 - Schichtrhythmus
 - Voraussetzungen für Schichtänderung
- Bei Arbeit auf Abruf:
 - Zahl der mindestens zu vergüten Stunden
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden sowie deren Voraussetzung

Neuerungen

- Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf vom Arbeitgeber zugesagte Fortbildungen
- Zusage einer betrieblichen Altersversorgung mit Namen und Anschrift des Versorgungsträgers
- Das Verfahren bei Kündigungen mit Angabe von Schriftformerfordernis, Kündigungsfristen und Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Neuerungen

- Bei Tätigkeit im Ausland für mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen Angabe des Landes, in dem die Arbeit zu verrichten ist
- Verweis auf Tarifverträge und sonstige Vereinbarungen
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nachweiserteilung entfällt, wenn die oben genannten Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag festgehalten und diese ausgehändigt wurde

Fristen

- Spätestens am ersten Kalendertag der Arbeitsleistung Niederschrift über Angaben zu Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsgeldes und der vereinbarten Arbeitszeit auszuhändigen
- Siebter Kalendertag: Weitere Angaben, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Enddatum bei Befristung, Probezeit, Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitsort und Arbeitszeit
- Ansonsten weiterhin Monatsfrist

Fristen

- Bei Änderungen der Vertragsbedingungen müssen diese dem Arbeitnehmer an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitgeteilt werden
- Bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1.8.2022 begonnen haben, müssen die neuen Nachweisanforderungen nur dann erfüllt werden, wenn diese der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin es verlangt

Sanktionen

- Verstöße nunmehr bußgeldbewehrt, Geldbuße bis 2000 €
- Zuständig ist die oberste Landesbehörde
- Also nicht Zoll oder Bundesagentur für Arbeit
- Adressat ist zunächst die natürliche Person, die den Arbeitgeber vertritt, also beispielsweise Geschäftsführer

Anfechtung des Arbeitsvertrag

- AV grundsätzlich anfechtbar
- Gründe:
 - Irrtum
 - Arglistige Täuschung
 - Drohung
- Anfechtung unverzüglich

Anfechtung des Arbeitsvertrag

- Rechtsfolgen
 - Nach Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Keine Rückabwicklung entspr. § 812 ff BGB
 - Vergütung bleibt bei AN
 - vor Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - § 142 BGB

Nichtigkeit des Arbeitsvertrag

- Nach allgemeinen Regeln
 - §§ 105, 134, 138 BGB
- Teilnichtigkeit
 - Im Zweifel nicht Gesamtnichtigkeit
- Rechtsfolgen wie Anfechtung

AGB-Kontrolle

- Im Arbeitsrecht zulässig
- Überraschende Klauseln nicht Vertragsbestandteil, § 305c BGB
- Inhaltskontrolle
 - Vertragsstrafen
 - Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte
 - Verfallklauseln
 - Mindestens 3 Monate
 - Tariflich kürzer möglich
 - Ausgleichsquittung und Klageverzicht

AGB-Kontrolle

- AGB liegen vor, wenn
 - vorformuliert
 - für eine Vielzahl von Verträgen
 - Arbeitsvertrag ist Verbrauchervertrag
 - vom Verwender gestellt
- Besonderheit im Arbeitsrecht
 - Vertragsstrafen zulässig
 - Tarifverträge keine AGB

AGB-Kontrolle

- Einbeziehung gem. § 145 BGB
- § 305 II und III BGB nicht für Arbeitsverträge
- Überraschende Vertragsbestandteile nicht einbezogen, § 305c BGB
- Inhaltskontrolle
 - Schranken § 307 BGB
 - angemessen und transparent, § 308f BGB
- Einzelregelungen
 - Vertragsstrafen
 - Sonderzahlungen
 - Stichtagsregelungen

Diskriminierung AGG

- EU-Richtlinie RL 2000/43/EG etc. umgesetzt
- Kriterien:
 - Rasse
 - Ethnische Herkunft
 - Geschlecht
 - Religion
 - Weltanschauung
 - Behinderung
 - Alter
 - sexuelle Identität
- grundsätzliches Verbot der Benachteiligung
 - wenn nicht sachlich gerechtfertigt

AGG-Kontrolle

- Auswirkung im Arbeitsrecht
 - §§ 6-18 AGG
 - Rechtfertigungsgründe §§ 8-10 AGG
- Beweislastverteilung
 - AN: § 22 AGG: muss ausreichend Indizien vortragen
 - AG muss widerlegen
- Rechtsfolgen
 - diskriminierende Vereinbarungen sind unwirksam, § 7 AGG
 - Kündigungen unwirksam
 - § 1 KSchG
 - § 134 BGB
 - Schadenersatz

Rechte und Pflichten

- Arbeitnehmer
 - Arbeitspflicht
 - Direktionsrecht nach billigem Ermessen
 - Art der Tätigkeit
 - Ort der Tätigkeit
 - nicht vollstreckbar
 - Befreiung
 - Grenzen bei der Arbeitszeit

Rechte und Pflichten

- Grenzen bei der Arbeitszeit
 - werktäglich 8 Stunden, maximal 10
 - Grundlage Vereinbarung
 - Überstunden sind Ausnahme
 - Verkürzung nur mit Rechtsgrundlage
 - zeitliche Lage Direktionsrecht

Rechte und Pflichten

- Nebenpflichten des Arbeitnehmers
 - Verschwiegenheit
 - Wettbewerbsverbot
 - keine Annahme von Schmiergeldern
 - Schutzpflichten
 - Treuepflicht / Gehorsam

Rechte und Pflichten

- Arbeitgeber
 - Entgeltzahlung
 - laufende Zahlung
 - Überstunden
 - Pauschalierung AGB
 - Transparenz
 - Anordnung erforderlich
 - Beweislast AN
 - Mindestlohn
 - Sonderzahlungen
 - Vereinbarung
 - betriebliche Übung

Rechte und Pflichten

- Arbeitgeber
 - Entgeltzahlung ohne Arbeitsleistung
 - Beschäftigungspflicht
 - Nebenpflichten
 - Schutzpflichten
 - Förderungspflichten
 - Treuepflicht
 - Gleichbehandlung
 - Maßregelverbot
 - AGG

Rechte und Pflichten

- Arbeitgeber
 - Urlaubsgewährung
 - BUrlG / Tarif / Vertrag
 - Dauer: gesetzlich 24 Werktage (=4 Wochen)
 - Unabdingbar
 - Krankheitstage werden nicht angerechnet, §) BUrlG, aber nur für ges. Mindesturlaub
 - Wartezeit 6 Monate
 - Teilurlaub
 - Ausscheiden
 - Beendigung in erster Kalenderjahrhälfte

Rechte und Pflichten

- Urlaub
 - Übertragung in das erste Vierteljahr ggf. möglich
 - unberechtigte Urlaubsverweigerung
 - kein Recht auf Selbstbeurlaubung
 - einstweilige Verfügung
 - Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
 - Festlegung durch AG, Interessen des AN zu berücksichtigen

Rechte und Pflichten

- Bindung an Urlaubsjahr, aber Übertragung möglich
 - nur bis in das erste Vierteljahr
 - bei dringenden betrieblichen Gründen
 - Gründe in der Person des AN
 - bei Krankheit
 - bis 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres
 - Abgeltung bei Tod vererblich
 - Schadenersatz bei Nichtgewährung

Pflichtverletzung des AN

- Nichterbringung der Arbeitsleistung
 - Erfüllungsanspruch
 - Entfall Vergütungsanspruch
 - Schadenersatz
- Schlechtleistung
 - Schadenersatz bei Vertreten
 - § 280 ff BGB

Pflichtverletzung des AN

- Nebenpflichten
 - Erfüllungsanspruch
 - Schadenersatz
 - ggf. Kündigung

Pflichtverletzung des AN

- innerbetriebliche Schadensausgleich
 - schadensgeneigte Tätigkeit gibt es nicht mehr
 - Haftungsmaßstab
 - Verschuldensgrad auch für Schadenshöhe maßgeblich
 - leichte Fahrlässigkeit keine Haftung
 - normale Fahrlässigkeit: Schadensteilung
 - Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit: alleinige Haftung AN

Pflichtverletzung des AN

- bei Eigenschäden des AN
 - Aufwendungsersatz, § 670 BGB
 - Privat-PKW zu betrieblichen Zwecken eingesetzt
 - Höhe abhängig vom Verschulden
- Haftung gegenüber Dritten
 - AN haftet voll
 - Freistellungsanspruch gg. AG
- gegen Kollegen: § 106 SGB VII

Abmahnung

- Formfrei
 - Aber Schriftform dringend zu empfehlen
- Bestandteile:
 - Darstellung des Fehlverhaltens
 - Aufforderung, Wiederholung zu vermeiden
 - Sonst arbeitsrechtliche Konsequenzen

Pflichtverletzung des AG

- keine Lohnzahlung:
 - Klage möglich
 - Antrag auf Bruttolohn
 - Verzugsschaden: Zinsen, € 40,00, § 288 V BGB
 - Zurückbehaltungsrecht
 - AO Kündigung
- Nebenpflichten
 - analog AN

Vergütung ohne Arbeitsleistung

- Grundsätzlich:
 - Entgeltzahlung im Krankheitsfall
 - Gesetzliche Feiertage
 - Persönliche Arbeitsverhinderung, § 616 BGB
 - Mutterschutz
 - von AG zu vertretende Unmöglichkeit
 - Annahmeverzug
 - Betriebsrisiko

Entgelt bei Krankheit

- Wartezeit 4 Wochen
- Arbeitsunfähigkeit
 - für die geschuldete Tätigkeit
 - Ursächlichkeit für Arbeitsausfall
 - ohne Verschulden (gegen sich selbst)
- Dauer 6 Wochen, auch bei weiterer Krankheit
- Höhe entspricht Lohn
- Nachweis durch AU-Bescheinigung

Entgelt bei Krankheit

Bitte sofort dem Arbeitgeber vorlegen !

AOK	LKK	BKK	IKK	VdAK	AEV	Knappschaft
Name, Vorname des Versicherten						
geb. am						
Kassen-Nr.			Status			
Vertragsarzt-Nr.		VK gültig bis		Datum		

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
zur Vorlage beim Arbeitgeber

Der angegebenen Krankenkasse wird unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über die Diagnose sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt.

Erstbescheinigung Folgebescheinigung
 Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit Dem Durchgangsarzt zugewiesen

Arbeitsunfähig seit

● Voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich

Festgestellt am

Vertragsarztstempel/Unterschrift des Arztes

Muster 1b (1. 1996)

elektronische AU- Bescheinigung

- Seit 7. Dezember 2023 auch wieder telefonisch Krankmeldung
- Gesetzlich versicherte Patient:innen erhalten nur einen Papierausdruck für ihre Unterlagen. Die Krankschreibung ist digital.
- Bei ärztlicher Krankschreibung rufen Arbeitgeber die Krankmeldung direkt digital bei der Krankenkasse ab.
- Gesetzlich Versicherte müssen sich bei ihren Arbeitgebern wie gewohnt krank melden.
- Die Arztpraxis übermittelt die Krankmeldung elektronisch an die gesetzliche Krankenkasse.

Entgelt bei Krankheit

- Bei Drittverschulden (Verkehrsunfall)
Anspruchsübergang
 - in Höhe der geleisteten Lohnzahlung
 - kraft Gesetz

gesetzliche Feiertage

- Entgeltfortzahlung in Höhe des sonst erzielten Lohnes
- kein Anspruch bei unentschuldigtem Fehlen an den Tagen vor und nach dem Feiertag, § 2 III EFZG

persönliche Arbeitsverhinderung

- Voraussetzungen:
 - Arbeitsverhinderung
 - für relativ erhebliche Zeit
 - aus persönlichen Gründen
- Beispiele:
 - eigene Eheschließung
 - Tod naher Angehöriger
 - Zeugenladung
 - Krankheit Kind / Ehegatte
- nicht bei Unwetter

Mutterschutz

- Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot
- Zuschuss in der Schutzfrist
 - 6 Wochen vor
 - und 8 Wochen nach Entbindung

von AG zu vertreten

- § 326 II BGB, Unmöglichkeit
 - typisches Betriebsrisiko
- Annahmeverzug
 - Arbeitsverhältnis
 - Angebot
 - ggf. entbehrlich
 - nicht bei fehlender Leistungsfähigkeit oder Leistungsbereitschaft
 - Anrechnung anderweitigen Verdienstes
 - Kündigungsprozess
- Betriebsrisiko

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Tod des AN
- Anfechtung
- Aufhebungsvertrag
- Kündigung
- Zeitablauf
- Bedingungseintritt
- Urteil

Aufhebungsvertrag

- beiderseitige WE
- Schriftform
- Anfechtung möglich, § 123 BGB
 - Zeitdruck kein Grund
 - auch bei gerichtlichem Vergleich
- kein Widerrufsrecht, § 312 BGB, kein Haustürgeschäft
- Rücktritt möglich, z.B. wenn Abfindung ausbleibt

Außerordentliche Kündigung

- Erklärung
 - Form (§ 623 BGB)
 - Stellvertretung
 - Zugang
- Ausschlussfrist §§ 13, 4 KSchG
- BR-Beteiligung § 102 BetrVerfG

Außerordentliche Kündigung

- Besondere Unwirksamkeitsgründe
- Wichtiger Grund
 - „An sich geeignet“
 - ultima ratio, Interessenabwägung
- Erklärungsfrist, § 626 II BGB

Verdachtskündigung

- Mit Verdacht begründet
- Objektive Anhaltspunkte
- Überwiegende Wahrscheinlichkeit
- Erwiesene Tat müsste Kündigung rechtfertigen
- Verdacht zerstört Vertrauen
- Umfassende Aufklärung
- AN ist vorab anzuhören

Änderungskündigung des Arbeitsverhältnisses

- **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**
- **Angebot neuer Arbeitsvertrag**
- **Arbeitnehmer kann**
 - **Annehmen**
 - **Unter Vorbehalt annehmen**
 - **Neuen Vertrag ablehnen**

Zulässigkeit der Klage

- Anhängig bei zuständigem Gericht
 - Sachlich § 2 I 3b ArbGG
 - Urteilsverfahren
- Parteifähigkeit (z. B. GmbH § 50 ZPO, § 13 I GmbHG)
- Feststellungsklage

Begründetheit der Klage

- Kündigungserklärung
 - Schriftlich, § 623 BGB
 - Richtiger Adressat, § 130 BGB
- Rechtzeitige Klageerhebung
 - § 4 S. 1, § 7 KSchG
 - Drei Wochen
 - Fristbeginn 07.12., Ende 28.12.

Betriebsratbeteiligung

- § 102 I, II 3 BetrVerfG, Anhörung
- Stellungnahmefrist drei Tag bei ao Kündigung
- Beginnt am Tag des Zugangs bei BR, dieser Tag wird nicht mitgerechnet
- Beginn 25.11., Ende 30.11.

Erklärungsfrist

- Ausschlussfrist zwei Wochen, § 626 II 1 BGB
- Beginn Kenntnis des Berechtigten

Ordentliche Kündigung

- Kündigungserklärung
- BR-Beteiligung
- Wirksam nach § 1 I KSchG
 - KSchG anwendbar
 - Verhaltensbedingt
 - Abmahnung
 - Negative Prognose
- Frist § 626 II BGB

ordentliche Kündigung

- Schriftform
- Zugang
- Stellvertretung, Zurückweisung gem. § 174 BGB
- auch vor Beginn des AV, wenn nicht anders vereinbart
- Fristen
 - § 622 BGB
 - für Angestellte und Arbeiter gleich
 - Tarifvertrag
 - Arbeitsvertrag zu Gunsten AN

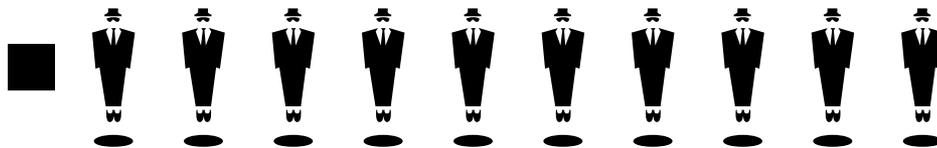
Kündigungsschutzgesetz

- Klagefrist 3 Wochen
 - für alle Kündigungen, auch Kleinbetriebe
 - ab Zugang der Kündigung
 - nicht, wenn nur falsche Frist gerügt wird
 - Schleppnetzantrag („weitere Kündigungen“)

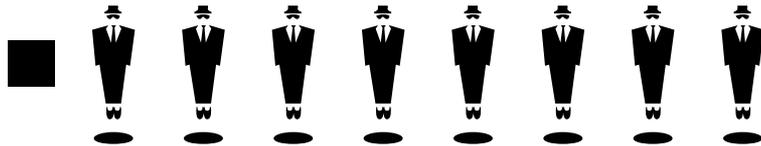
Gegenüberstellung 1996-1998-2004

	1996	1998	2004
Schwellenwert für Kleinbetriebe	10 Arbeitnehmer	5 Arbeitnehmer	10 Arbeitnehmer
Kriterien f. Sozialauswahl	1. Dauer der Betriebszugehörigkeit 2. Lebensalter 3. Unterhaltspflichten	allgemein soziale Gesichtspunkte	1. Dauer der Betriebszugehörigkeit 2. Lebensalter 3. Unterhaltspflichten 4. Schwerbehinderung
Klagefrist	3 Wochen nur für Kündigungsschutzklagen nach KSchG und gegen außerordentliche Kündigungen		für alle Klagen gegen Kündigungen

Erforderlichkeit der Auswahl:



- zu entlassen:



- Folge: Auswahl erforderlich

Erforderlichkeit der Auswahl:



- zu entlassen:



- Folge: Keine Auswahl erforderlich

Nicht einzubeziehen: „Leistungsträger“

Weiterbeschäftigung im Interesse des Betriebs, insbesondere wegen:

- seiner Kenntnisse
- seiner Fähigkeiten und Leistungen
- zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs

Dreistufenmodell für das Auswahlverfahren

- 1. Stufe: Wer ist vergleichbar?
- 2. Stufe: Wer ist herauszunehmen, weil seine Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt?
- 3. Stufe: Wer ist wegen der Sozialkriterien auszuwählen?

Schwellenwertberechnung

- Kündigungsschutz, wenn im Betrieb mehr als 5 Arbeitnehmer
- Beschäftigungszeit länger als 6 Monate
- Anrechnung Teilzeitbeschäftigter:
 - Arbeitszeit < 20 Stunden / Woche: 0,5
 - Arbeitszeit < 30 Stunden / Woche: 0,75
- Neueinstellungen ab dem 01.01.2004 bleiben unberücksichtigt, wenn Zahl von 10 Arbeitnehmern nicht überschritten wird

Schwellenwertberechnung

bis 31.12.2003	nach 01.01.2004	Kündigungsschutz
!!!!	+!!!	Nein
!!!!!!	+!!!	Alt-AN: Ja
!!!!!!	+!!!!+!!! (1.5.04)	Ja, alle ab 1.5.04
!!!!!!-! (31.10.04)	+!!!	ab 1.11.04: Nein
!!!!!!-! (31.10.04)	+!!!!+!!! (1.5.04)	bis 31.10.04: Ja ab 1.11.04: Nein

Kriterium: Betriebszugehörigkeit

- Dauer des ununterbrochenen Bestandes des Arbeitsverhältnisses
 - also auch Zeiten vor Betriebsübergang
 - einschließlich Ausbildungszeit
- Bei Unterbrechung:
 - Zusammenhang
 - Dauer
 - sachlicher Grund

Kriterium: Lebensalter

- Beurkundete Geburtsdatum
- nachträgliche Änderung, wie in manchen Ländern möglich, unbeachtlich

Kriterium: Unterhaltspflichten

- Nur im Familienverband
- Ausschlaggebend:
 - Anzahl der Berechtigten
 - Höhe der Unterhaltsleistungen

Kriterium: Schwerbehinderung

- zu berücksichtigen trotz Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt
- Voraussetzungen
 - Grad der Behinderung ≥ 50
 - Nachweis: Schwerbehindertenausweis
 - oder Offensichtlichkeit
- Gleichstellung
 - GdB mindestens 30 und weniger als 50
 - Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit
 - **ab Antragstellung**

Auswahl nach Punkteschema

- **Herkömmlich:**
 - Beschäftigungszeit: 2 Punkte / Beschäftigungsjahr
 - Lebensalter: 1 Punkt / Beschäftigungsjahr
 - Unterhaltspflichten: 5 Punkte / Berechtigtem
- **Differenzierung beim Alter:**
 - bis zu 30 Lebensjahren: 1 Punkt / Lebensjahr
 - bis zu 40 Lebensjahren: 3 Punkte / Lebensjahr
 - bis zu 60 Lebensjahren: 5 Punkte / Lebensjahr
 - über 60 Lebensjahren: 4 Punkte / Lebensjahr

Befristungsmöglichkeiten für Existenzgründer

- Befristung ohne sachlichen Grund
- bis zur Dauer von vier Kalenderjahren
- mehrfache Verlängerung möglich
- während der ersten vier Jahre nach der Unternehmensgründung

gesetzlicher Abfindungsanspruch:

- bei Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen
- Mit Kündigungserklärung Hinweis auf
 - dringende betriebliche Erfordernisse
 - Bereitschaft zur Zahlung einer Abfindung bei Verstreichenlassen der Klagefrist
- Höhe der Abfindung: 0,5 Brutto-Monatsverdienste / Beschäftigungsjahr
- Fälligkeit: Mit Ablauf der Kündigungsfrist

Zeugnis

- Anspruch aus § 630 BGB, aber nur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Benotung:
 - Stets Vollste Zufriedenheit=sehr gut
 - Stets Volle Zufriedenheit=gut
 - Stets Zufriedenheit=befriedigend
 - Zufriedenheit=ausreichend
 - „bemüht“=mangelhaft oder **schlechter**

Zeugnis

- Alle für die Gesamtbeurteilung des AN wesentlichen Angaben vollständig
- der Wahrheit entsprechend
- Vom verständigen Wollwollen für den AN getragen
- Erschwert das weitere Fortkommen des AN nicht unnötig

Zeugnis

- Aufbau
 - Personalien, akad. Grad, Name, Vorname, Geb-Datum
 - Dauer und Art der Tätigkeit
 - Inhalt der Aufgaben
 - Bewertung der Leistungen
 - Bewertung des Verhaltens
 - Austrittsgrund und Schlussformulierung
- Unmissverständlich formuliert

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Herr Hoppenstedt verfügt über Fachwissen und zeigt ein gesundes Selbstvertrauen."
- Er kennt sich gut aus und kann dies sicher vertreten - die Note 2.
- Er hat wenige Lücken, aber kann sich gut verkaufen - eine 3 bis 4.
- Er weiß nicht viel, vertritt dies aber mit großer Klappe - eine glatte 5.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Wir lernten Herrn Hoppenstedt als einen sehr einsatzwilligen und beweglichen Mitarbeiter kennen, der stets bemüht war, die ihm übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit in seinem und im Interesse der Firma zu lösen."

Zeugniscodesquiz

- Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber sehr geschickt bestohlen.
- Er hat einen großen Auftrag vergeigt.
- Er hat einen Computervirus ins Unternehmen geschleppt.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Herr Hoppenstedt hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt."
- Er ist ein Erbsenzähler, der alle Aufgaben pingelig erledigt - eine 4.
- Er ist ein Bürokrat, der keine Initiative entwickelt - eine 5.
- Auf Herrn Hoppenstedt kann man sich immer verlassen - eine 2.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Wir haben uns im gegenseitigen Einvernehmen getrennt."
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben einen Aufhebungsvertrag beschlossen und unterschrieben.
- Dem Arbeitnehmer musste das Ausscheiden nahe gelegt werden, sonst wäre er gekündigt worden.
- Der Arbeitnehmer hat gekündigt, und der Arbeitgeber hat das akzeptiert.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Herr Hoppenstedt zeigte ein einwandfreies Verhalten gegenüber den Kollegen."
- Alles prima, er hat sich seinen Kollegen gegenüber immer fair verhalten.
- Soweit ganz gut, er hat sich einigermaßen mit seinen Kollegen verstanden.
- Sein Verhalten könnte besser, also zum Beispiel stets einwandfrei sein.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Mit seinen Vorgesetzten ist Herr Hoppenstedt gut zurechtgekommen."
- Herr Hoppenstedt ist ein Mitläufer, der sich gut zu verkaufen weiß.
- Er ist ein Mitläufer, der kaum aufgefallen ist.
- Er ist ein kompetenter Mitarbeiter, der auch Kritik äußern kann, ohne dass das Vertrauensverhältnis leidet.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Herr Hoppenstedt hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt."
- Das ist grammatikalisch falsch, denn "vollste" Zufriedenheit kann es gar nicht geben.
- Klar, er hat alles prima erledigt.
- Die Formulierung klingt ziemlich ironisch, da scheint irgendetwas nicht in Ordnung gewesen zu sein.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Wir wünschen ihm für die Zukunft viel Erfolg."
- Bei uns hatte er keinen Erfolg, vielleicht ja in der Zukunft.
- Wir wünschen ihm, dass er an den Erfolg, den er bei uns hatte, anknüpfen kann.
- Wir wünschen ihm einfach aufrichtig viel Erfolg

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen."
- Er hat Projekte vorangebracht und konnte sich jederzeit durchsetzen.
- Er hat eine hohe Meinung von sich, ist aber unzugänglich für sachliche Kritik.
- Er war ein unangenehmer und rechthaberischer Wichtigtuer.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Die Qualität seiner Arbeitsergebnisse lag über den Anforderungen."
- Er hat ja schon mehr geleistet, als von ihm verlangt wurde - mindestens eine 2.
- Mehr als den Anforderungen gerecht werden kann er ja gar nicht - also eine 1.
- Wahrscheinlich ist da noch mehr drin - eine 3.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Seine Pünktlichkeit war vorbildlich."
- Er war morgens immer der Erste in der Firma.
- Er war pünktlich - das war aber auch alles.
- Er war notorisch unpünktlich.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Wir danken für seine Mitarbeit."
- Alles bestens - eine glatte 1.
- Er hat sich engagiert und kooperativ gezeigt - Note 2.
- Er war anwesend, mehr aber auch nicht - höchstens eine 3.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Im Kollegenkreis galt er als toleranter Mitarbeiter."
- Er war Kollegen gegenüber offen und verständnisvoll.
- Er hat sich regelmäßig mit dem Chef angelegt.
- Er hat den ganzen Tag privat geschwätzt.

Zeugniscodesquiz

- Was bedeutet...
"Allen Aufgaben hat er sich mit Begeisterung gewidmet."
- Er war immer sofort Feuer und Flamme, wenn es um neue Projekte ging.
- Seine Begeisterung hielt sich in Grenzen.
- Begeisterung war zwar vorhanden, blieb aber ohne Folgen.