

Arbeitsrecht

FH Münster - FB Design

Dr. Martin Kock

Inhalt

- Arbeitnehmerbegriff
- Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung
- Grundlagen des Kündigungsrechts

Arbeitnehmerbegriff

Was ist ein Arbeitnehmer?

Arbeitsrecht 2

Arbeitnehmerbegriff

Arbeitnehmer

- Privatrechtlicher Vertrag
- In persönlicher Abhängigkeit
 - Weisungsgebundenheit (Art, Ort, Zeit)
 - Organisatorische Eingliederung
- Fremdbestimmte Arbeitsleistung
- Keine unternehmerische Chancen am Markt

Arbeitsrecht 3

Übersicht Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung

- **Fragerecht des Arbeitgebers**
- Anfechtung des Arbeitsvertrages
- Einzelne Fragen

Arbeitsrecht 4

Fragerecht des Arbeitgebers

**Welche Fragen darf
der AG stellen?**

Arbeitsrecht 5

Fragerecht des Arbeitgebers



Arbeitsrecht 6

Übersicht Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung

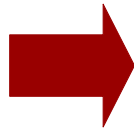
- Fragerecht des Arbeitgebers
- **Anfechtung des Arbeitsvertrags**
- Einzelne Fragen

Arbeitsrecht 7

Recht zur Lüge

Lügen auf unzulässige Fragen bleiben
sanktionslos

Lügen auf zulässige Fragen



Anfechtung (§ 123 BGB)

Anfechtungsfrist (§ 124 BGB)

Arbeitsrecht 8

Anfechtung des Arbeitsvertrags

**Folgen der erfolgreichen
Anfechtung?**

Arbeitsrecht 9

Anfechtung des Arbeitsvertrags

Allgemeines Zivilrecht

- Rückwirkende Unwirksamkeit des Vertrages (§ 142 BGB)
- Rückabwicklung der ausgetauschten Leistungen nach Bereicherungsrecht (§§ 812 ff. BGB)

Arbeitsrecht

- Anfechtung hat kündigungsähnliche Wirkung mit Rückwirkung (nur) bis zum **letzten Tag der Arbeitsleistung**
- Grundsätzlich **keine Rückabwicklung** der ausgetauschten Leistungen

Arbeitsrecht 10

Übersicht Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung

- Fragerecht des Arbeitgebers
- Anfechtung des Arbeitsvertrages
- **Einzelne Fragen**

Arbeitsrecht 11

Einzelne Fragen

Berufliche Fähigkeiten,
Kenntnisse

Beruflicher Werdegang,
Prüfungen, Noten

Schwangerschaft

Bisheriges Gehalt

Wettbewerbsverbot

Scientology

Schulden

Vorstrafen

Schwerbehinderung

Gesundheitszustand

Gewerkschafts-
zugehörigkeit

Familiäre Verhältnisse

Arbeitsrecht 12

Übersicht Grundlagen des Kündigungsrechts

- **Kündigung allgemein**
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Personenbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Sozialauswahl
- Exkurs: Abmahnung

Arbeitsrecht 13

Kündigungsmaßstab

KSchG ist anwendbar, wenn

- Betrieb beschäftigt mehr als 10 AN
- Erfüllung der Wartezeit durch AN – 6 Monate
- beachten: unabhängig von Probezeit

= Soziale Rechtfertigung der Kündigung (§ 1 KSchG)

Sonst: Entscheidung des AG darf nicht willkürlich oder diskriminierend sein!

Arbeitsrecht 14

Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Kündigung ist

personenbedingt

verhaltensbedingt

betriebsbedingt

Arbeitsrecht 15

Kündigungsfrist

Ordentliche Kündigung

- § 622 BGB
- Arbeitsvertrag (grds. nur längere Fristen als in § 622 BGB zulässig)

Außerordentliche Kündigung

- § 626 Abs. 2 BGB
- Ausspruch innerhalb von 2 Wochen

Arbeitsrecht 16

Besonderer Kündigungsschutz

Vorherige behördliche Zustimmungsbedürftigkeit zu einer (ordentlichen und außerordentlichen) Kündigung bei

- Schwangeren
- Müttern bis zu 4 Monaten nach der Entbindung
- AN in Elternzeit und Pflegezeit
- Schwerbehinderten (nach 6 Monaten)

Arbeitsrecht 17

Zugang der Kündigung

Zugang, wenn AN unter normalen Umständen
Möglichkeit der Kenntnisnahme hat

- persönliche Übergabe und Empfangsbestätigung
- per Boten und Empfangsbestätigung
- Problem: Zugangszeitpunkt bei regulärem Einschreiben

Klagefrist für AN: 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen
Kündigung (§ 4 KSchG)

Arbeitsrecht 18

Übersicht

- Kündigung allgemein
- **Verhaltensbedingte Kündigung**
- Personenbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Sozialauswahl
- Exkurs: Abmahnung

Arbeitsrecht 19

Voraussetzungen verhaltensbedingte Kündigung

Objektiver Grund

- Konkrete Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses (insb. Fehlverhalten)

Negative Prognose

- keine Besserung zu erwarten

Interessenabwägung

- Interesse des AG an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses übersteigt die berechtigten Interessen des AN

Kündigung ist "Ultima Ratio":

- Vorherige Abmahnung grundsätzlich erforderlich
- Änderungskündigung/Versetzung möglich?

Arbeitsrecht 20

Beispiele für objektiven Grund

- Arbeitsverweigerung
- Wiederholtes unentschuldigtes Fehlen
- Verstoß gegen Wettbewerbsverbot
- Beleidigung von Kollegen und Vorgesetzten
- Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit
- Häufiges Zuspätkommen
- Eigenmächtiger Urlaubsantritt oder Urlaubsverlängerung
- Diebstahl, Betrug, Bestechung, Bestechlichkeit
- Sexuelle Belästigung von Kollegen
- Rechtsradikale/rassistische Äußerungen

Arbeitsrecht 21

Abmahnung

- Vorherige Abmahnung
- Grundsätzlich erforderlich
- Arbeitnehmer muss Zeit zur Verhaltensänderung gehabt haben
- Für Einzelheiten: Exkurs am Ende!

Ausnahme

- Die Abmahnung ist auf Grund der Schwere des Verstoßes oder offenkundiger Uneinsichtigkeit des AN verzichtbar!

Arbeitsrecht 22

Interessenabwägung bei verhaltensbedingter Kündigung

- Arbeits- und Betriebsdisziplin (konkrete Störung)
- Eintritt Vermögensschaden
- Wiederholungsgefahr
- Schädigung Ansehen des AG
- Schutz der übrigen Belegschaft
- Art, Schwere und Häufigkeit der Pflichtwidrigkeit
- Früheres Verhalten des AN, Mitverschulden des AG
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Arbeitsmarktsituation
- Unterhaltspflichten

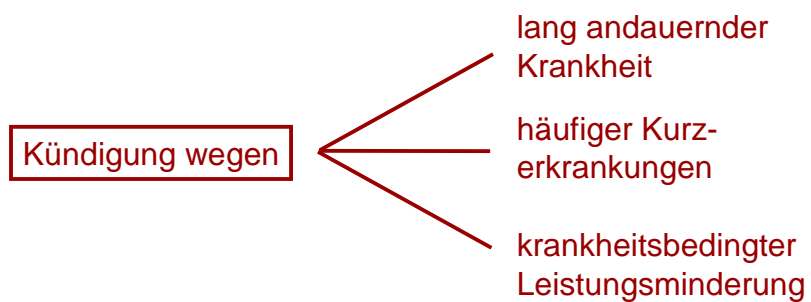
Arbeitsrecht 23

Übersicht

- Kündigung allgemein
- Verhaltensbedingte Kündigung
- **Personenbedingte Kündigung**
- Betriebsbedingte Kündigung
- Sozialauswahl
- Exkurs: Abmahnung

Arbeitsrecht 24

Kündigung wegen Krankheit



Arbeitsrecht 25

Voraussetzungen der personenbedingten Kündigung

Negative Prognose

- hinsichtlich Gesundheitszustandes bzw. Einsatzfähigkeit in der Zukunft

Betriebliche Beeinträchtigung

- Entgeltfortzahlungskosten od. Betriebsablaufstörung

Interessenabwägung

- Insbesondere: Prüfung der Weiterbeschäftigung auf anderem Arbeitsplatz, Möglichkeit von Umschulungs/ Fortbildungsmaßnahmen

Arbeitsrecht 26

Häufige Kurzerkrankungen

- Fehlzeiten von mindestens 15 % (30) der Arbeitstage im Kalenderjahr über einen durchgehenden Zeitraum von 3 Jahren (Fehlzeiten indizieren negative Zukunftsprognose)
- Aber: Einmalursachen bleiben außer Betracht
- Erhebliche Lohnfortzahlungskosten (> 6 Wochen) oder betriebliche Störung
- Keine Umsetzung auf anderen Arbeitsplatz möglich

Arbeitsrecht 27

Langzeiterkrankung

- Frühestens ab einer durchgehenden Fehlzeit von ca. 3-4 Monaten
- bei Kündigung Krankheit noch andauernd, Genesung für mindestens 24 Monate nicht absehbar (= negative Zukunftsprognose)
- AG kann sein Direktionsrecht nicht mehr ausüben (= betriebliche Beeinträchtigung)

Arbeitsrecht 28

Dauernde Leistungsminderung

- Dauerhaftes Krankheitsbild
- Keine angemessene Gegenleistung für das vertragliche Gehalt (= betriebliche Beeinträchtigung)
- Sorgfältige Prüfung anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten (leidensgerechter Arbeitsplatz)

Arbeitsrecht 29

Interessenabwägung bei personenbedingter Kündigung

- Zumutbare Überbrückungsmöglichkeiten für AG?
- Beruht die Krankheit auf betrieblichen Ursachen?
- Wie lange bestand das Arbeitsverhältnis unbeeinträchtigt?
- Alter/ Unterhaltspflichten des AN?
- Aufwendungen für Personalreserve?
- Zusätzliche Betriebsablaufstörungen neben Lohnfortzahlungskosten)?
- Höhe der durchschnittlichen Krankheitsquote von vergleichbaren AN?
- Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Arbeitsrecht 30

Andere Fälle der personenbedingten Kündigung

- Fehlende Arbeitserlaubnis
- Verlust des Führerscheins (bei Kraftfahren)
- Nichtbestehen erforderlicher Prüfungen
- Haft

Arbeitsrecht 31

Übersicht

- Kündigung allgemein
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Personenbedingte Kündigung
- **Betriebsbedingte Kündigung**
- Sozialauswahl
- Exkurs: Abmahnung

Arbeitsrecht 32

Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung

Dringende betriebliche Erfordernisse

- Arbeitskräfteüberhang / Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund unternehmerischer Entscheidung

Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

- Kein freier Arbeitsplatz im Unternehmen

Sozialauswahl

- Zwischen vergleichbaren AN im Betrieb

Arbeitsrecht 33

Unternehmerische Entscheidung

- Die unternehmerische Entscheidung unterliegt nur einer gerichtlichen Missbrauchskontrolle
- Die Arbeitsgerichte überprüfen jedoch vollständig, ob
 - die unternehmerische Entscheidung (Konzept) tatsächlich zwingend zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt,
 - die der unternehmerischen Entscheidung zugrundeliegenden Gründe (z.B. Auftragsrückgang) tatsächlich vorliegen

Arbeitsrecht 34

Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

- Mögliche Versetzung auf freie Arbeitsplätze im Unternehmen muss durchgeführt werden, soweit der betroffene AN (auch nach bis zu 6-monatiger Anlernzeit) die Aufgaben übernehmen kann
- Vorrang der Änderungskündigung zu geänderten (auch schlechteren) Arbeitsbedingungen
- Aber: kein Anspruch auf freie Beförderungsstelle

Arbeitsrecht 35

Übersicht

- Kündigung allgemein
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Personenbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- **Sozialauswahl**
- Exkurs: Abmahnung

Arbeitsrecht 36

Sozialauswahl

- Liegen betriebliche Gründe für eine Kündigung vor, hat der AG unter den vergleichbaren AN eine Sozialauswahl vorzunehmen.
- Zweck: Der AG muss unter mehreren vergleichbaren AN vorrangig die "sozial Stärkeren" entlassen.

Arbeitsrecht 37

Vergleichbarkeit

- Im Betrieb (nicht Abteilung, nicht Unternehmen)
- Erfüllung der Wartezeit
- Arbeitsplatzbezogene Austauschbarkeit
 - Versetzung auf anderen Arbeitsplatz kraft Direktionsrechts ist möglich
 - Qualifikation für anderen Arbeitsplatz vorhanden
- Gleiche Hierarchieebene (horizontale Vergleichbarkeit)

Arbeitsrecht 38

Sozialkriterien

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

- “Ausreichende Berücksichtigung”, d.h. angemessene Gewichtung (= Beurteilungsspielraum des AG)
- Gesamtabwägung muss dazu führen, dass derjenige AN entlassen wird, der am wenigsten auf die Erhaltung seines Arbeitsplatzes angewiesen ist.

Arbeitsrecht 39

Herausnahme von Leistungsträgern

- Keine Einbeziehung von AN in die Sozialauswahl, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt
 - Kenntnisse (z. B. Sprachen, Sachwissen)
 - Fähigkeiten (z. B. Spezialarbeiten, Auslandstätigkeiten, Flexibilität)
 - Leistungen (z.B. besonders schnell, besonders gute Ergebnisse)

Arbeitsrecht 40

Prüfungsreihenfolge

1. Bestimmung des Kreises vergleichbarer AN
2. Sozialauswahl gemäß Kriterien
3. Korrektur durch Herausnahme von Leistungsträgern

- Abwägung des Interesses des sozial schwächeren AN an einer Weiterbeschäftigung gegen das betriebliche Interesse an der Herausnahme des Leistungsträgers

Arbeitsrecht 41

Übersicht

- Kündigung allgemein
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Personenbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Sozialauswahl
- **Exkurs: Abmahnung**

Arbeitsrecht 42

Mögliche Disziplinarmaßnahmen

Mitarbeitergespräch

Ermahnung

Abmahnung

Kündigung

Es kommt stets auf die Schwere des Fehlverhaltens und die Dauer des bisherigen ungestörten Arbeitsverhältnisses an, ob man zum informellen Gespräch, zur Ermahnung, zur Abmahnung oder zur Kündigung greift.

Arbeitsrecht 43

Ermahnung

- schriftlich oder mündlich
- Vermerk / Kopie zur Personalakte
- Inhalt: Fehlverhalten genau schildern

Keine Kündigungsrelevanz!

Arbeitsrecht 44

Abmahnung

- Vorher: Anhörung des Arbeitnehmers
- Fehlverhalten genau schildern (= **Mahnfunktion**)
- Richtiges Verhalten für Zukunft erklären
- Androhung von Kündigung (= **Warnfunktion**)
- Form: schriftlich (mündlich möglich)
- Frist: keine (es gilt nicht § 626 Abs. 2 BGB; aber Verwirkung möglich)

Arbeitsrecht 45

Checkliste Kündigung

- KSchG anwendbar / Wartezeit erfüllt?
- Bestandsaufnahme der Kündigungsgründe
- Bei verhaltensbedingten Gründen: Vorherige Abmahnung?
- Kündigungsfrist?
- Besonderer Kündigungsschutz?
- Anhörung Betriebsrat
- Formwirksames Kündigungsschreiben - Schriftform (kein Fax, E-Mail, etc.)
- Zugang der Kündigung

Arbeitsrecht 46

Ende

Arbeitsrecht 47