



Verantwortlich und Redaktion:
RA Hildegard Reppel
E-Mail: reppel.hildegard@berlin.dihk.de

Breite Str. 29
D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung
des DIHK und mit Quellennachweis

Infoletter

Arbeitsrecht

Inhaltsübersicht

- **Was ist neu im Kündigungsschutz?** Seite 149
Änderungen zum 01.01.2004
- **Merkblatt: Die Nebentätigkeit** Seite 149
- **Das Fragerecht des Arbeitgebers im Vorstellungungsverfahren** Seite 153
Grundsätze und Entscheidungen
- **Problemfall fristlose Kündigung** Seite 153
Grundsätze und Entscheidungen
- **Das Arbeitsgerichtsverfahren** Seite 154
Tipps für Arbeitgeber, insbesondere zum Güteverfahren
- **Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung:** Seite 160
 - Wiedereinstellung nach betriebsbedingter Kündigung Seite 160
 - Kündigung: Urlaub oder Freistellung Seite 160
 - Weiterarbeit nach Kündigung wird zur Arbeitgeberfalle Seite 160
 - Überstunden richtig vergüten Seite 160
 - Nur der clevere Chef gewinnt Streit um Teilzeit Seite 161
 - Zu viele Abmahnungen sind wertlos Seite 161
 - Fristlose Kündigung bei Diebstahl geringwertiger Sachen Seite 161
- **Wegweiser durch den Dschungel des Arbeitsrechts** Seite 161
Arbeitsrecht von A bis Z – Ein Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer des DIHK
- **Literaturhinweise** Seite 162

Was ist neu im Kündigungsschutz? Änderungen zum 01.01.2004

Die neuen Regeln zum Kündigungsschutz sind nicht jedermanns Sache. Eigentlich sollten sie gerade kleineren Unternehmen die Möglichkeit, sich von Arbeitnehmern zu trennen, erleichtern. Doch stattdessen sorgen sie erst einmal für Verwirrung. Was gilt denn jetzt eigentlich genau?

Bislang galt das Kündigungsschutzgesetz ausnahmslos in Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten. Seit dem 1. Januar 2004 gilt es in Unternehmen mit bis zu zehn Arbeitnehmern nicht für solche Beschäftigte, die nach dem 31. Dezember 2003 eingestellt werden.

Das bedeutet:

- In Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten gilt das Kündigungsschutzgesetz weiterhin nicht.
- In Unternehmen mit fünf bis zehn Arbeitnehmern gilt es für alle Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.2003 eingestellt wurden und deren Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht - aber nur solange, wie mindestens fünf Arbeitnehmer, die vor 2004 eingestellt wurden, in dem Betrieb beschäftigt sind.
- In Unternehmen mit über zehn Arbeitnehmern gilt es für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht.

Auch das ist neu: Bei betriebsbedingten Kündigungen wird die Sozialauswahl auf die Kriterien Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung beschränkt. Bislang gab es keine gesetzlichen Anhaltspunkte, wer stärker sozial schutzbedürftig ist und wer nicht. Der Gesetzgeber kehrt hiermit im Wesentlichen zu der Regelung vor 1999 zurück, die den Unternehmen größere Rechtssicherheit gewährte.

Neu eingeführt wurde auch, dass bei betriebsbedingten Kündigungen der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage verzichten kann. Im Ausgleich dazu erhält er einen Anspruch auf eine Abfindung. Der Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der

Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

Und schließlich führt eine weitere Neuerung zu mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber: Klagen von Arbeitnehmern gegen eine Kündigung müssen jetzt in jedem Fall innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Diese Frist gilt jetzt bei allen Kündigungen und nicht nur bei solchen, auf die das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist.

Axel Geiling
IHK Duisburg

Merkblatt Die Nebentätigkeit

Unter Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit zu verstehen, in der der Arbeitnehmer (AN) außerhalb seines Hauptarbeitsverhältnisses seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Dies kann bei demselben Arbeitgeber (AG) oder bei einem Dritten geschehen.

Teilzeitbeschäftigte unterfallen ebenfalls den Nebentätigkeitsregelungen, auch wenn die Beanspruchung durch die Teilzeittätigkeit zusammen mit der Nebentätigkeit die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten AN nicht übersteigt.

Nebentätigkeiten sind also z. B. Tätigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber, ein zweiter Job beim Hauptarbeitgeber, selbständige Tätigkeiten im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags oder unentgeltliche und/oder ehrenamtliche Tätigkeiten.

Auch in einer arbeitsrechtlichen Nebenbeschäftigung haben die Arbeitsvertragsparteien dieselben Rechte und Pflichten wie in einem normalen

Arbeitsverhältnis. Der AN hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub. Außerdem ist bei Beendigung des Nebenarbeitsverhältnisses der allgemeine und besondere Kündigungsschutz zu beachten.

Beibehaltung der Nebentätigkeit berechnete Interessen des AG beeinträchtigen können. Hier bleibt dem AG lediglich die Möglichkeit der Änderungskündigung. (u) TD 0.1
ge in Tipp:essen Olt eines Wi

1. Genehmigungserfordernis

a) Grundsätzliche Genehmigungsfreiheit

Im Allgemeinen sind Nebentätigkeiten erlaubt, und zwar auch ohne eine ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers. Der AN hat seinem AG bei Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht seine ganze Arbeitskraft, sondern nur eine bestimmte Zeitspanne zur Verfügung gestellt. Daraus folgt, dass es dem AN grundsätzlich frei steht, eine Nebenbeschäftigung ohne Genehmigung des AG aufzunehmen.

Gesetzlich angeordnet ist eine generelle Genehmigungspflicht nur für die Nebentätigkeit von Beamten (§ 42 BRRG, § 46 BBG). Diese Regelungen finden gemäß § 11 BAT für Angestellte im öffentlichen Dienst bzw. gemäß § 13 MTB II/ MTL II für Arbeiter im öffentlichen Dienst sinngemäße Anwendung.

b) Anzeigepflicht des AN bei Interessenverletzung des AG

Auch wenn keine generelle Genehmigungspflicht für die Nebentätigkeit besteht, ist der AN zumindest verpflichtet, dem AG eine geplante Nebentätigkeit anzuzeigen, soweit hiervon die Interessen des AG tangiert werden können. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein pauschal versicherter geringfügig beschäftigter AN (sog. „400-EUR-Kräfte“) eine weitere geringfügige Beschäftigung aufnimmt und damit die Grenzen der Geringfügigkeit gemäß § 8 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) überschritten werden.

c) Vorbehalt eines Widerrufs

Wird eine bestimmte Nebentätigkeit ausdrücklich durch den AG genehmigt, stellt sich stets die Frage, ob die Genehmigung wieder „zurückgenommen“ werden kann. Dies kann immer dann in Betracht kommen, wenn im Verlauf der Ausübung der Nebentätigkeit unvorhersehbare Konflikte mit der Haupttätigkeit auftreten, die bei weiterer

sich bei seiner Haupttätigkeit im **Erholungsurlaub** befindet.

- Der AN übt während **krankheitsbedingter Abwesenheit** eine Nebentätigkeit aus, die den Heilungsprozess verzögert.
- Die Nebentätigkeit unterfällt dem Begriff der **Schwarzarbeit**.

b) Vertragliche Grenzen

Einzelvertraglich kann ein Nebentätigkeitsverbot vereinbart werden, soweit der AG hieran ein berechtigtes Interesse hat. Dieses besteht immer dann, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldete Leistung beeinträchtigt wird. Die oftmals in den Arbeitsverträgen vereinbarten Bestimmungen folgenden Inhalts:

„Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede unentgeltliche oder entgeltliche Nebenbeschäftigung unzulässig.“

oder

„Nebentätigkeiten bedürfen der Zustimmung des AG.“

beschränken den AN unangemessen in seiner Berufsfreiheit und sind unzulässig.

Formulierungsvorschlag einer zulässigen Nebentätigkeitsklausel:

„Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung nur mit schriftlicher Zustimmung der Firma zulässig. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn berechnete Interessen der Firma nicht beeinträchtigt werden. Die Firma hat die Entscheidung über den Antrag von Herrn/Frau auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.“

Ob in **Betriebsvereinbarungen** und **Tarifverträgen** ein Nebentätigkeitsverbot vereinbart werden kann, ist umstritten. Zum Teil wird eine solche Regelung grundsätzlich als zulässig erachtet, zum Teil aber mit der Begründung abgelehnt, es handele sich um die

Regelung von Individualrechten der AN und insoweit fehle den Betriebs- und Tarifpartnern eine Normsetzungsbefugnis.

c) Allgemeine arbeitsvertragliche Pflichten im Hauptarbeitsvertrag als Grenze

Soweit weder ein gesetzliches noch ein vertragliches Nebentätigkeitsverbot besteht, ergeben sich gleichwohl Schranken der Ausübung von Nebentätigkeiten aus den allgemeinen arbeitsvertraglichen Pflichten im Hauptarbeitsvertrag. So hat der AN jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die zu einer **Vernachlässigung seiner Arbeitspflicht** im Hauptarbeitsverhältnis führen würde.

Bsp.: Der AN wird durch die anstrengende Nebentätigkeit so sehr beansprucht, dass er seinen (Haupt-)Arbeitsvertrag nicht oder nicht ausreichend erfüllen kann, weil er ständig müde ist.

Unter besonderen Umständen hat der AG nach § 242 Bürgerliches Gesetzbuch einen **Auskunftsanspruch**, soweit er in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seiner Rechte im Ungewissen ist und der AN unschwer Auskunft erteilen kann. Es ist dem AN zuzumuten, den AG über etwaige Nebentätigkeiten zu informieren bzw. diese anzuzeigen. Solche weitgehenden Beschränkungen der Privatsphäre des AN können zulässig sein, nämlich z.B. dann, wenn der AN den Betrieb des AG nach außen hin „repräsentiert“, dementsprechend bezahlt wird und der AG daher nicht nur die gesamte Arbeitskraft des AN beanspruchen kann, sondern auch bei der Gestaltung der Freizeit des AN ein Wort mitzureden hat.

Die **Anzeige- bzw. Informationspflicht des AN** dient dem Schutz des AG. Dieser kann aufgrund der Anzeige des AN prüfen, ob die Nebenbeschäftigung die eigenen betrieblichen Interessen beeinträchtigt. Ein solcher Vorbehalt ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgericht (BAG) nicht zu beanstanden. Die Rechtfertigung eines Interesses des AG an einem vorliegenden Genehmigungsvorbehalt liegt u. a. darin, dass es Aufgabe des AG ist, die Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften zu kontrollieren. Er hat deshalb einen Anspruch auf Auskunft über das Ob und den Umfang

einer Nebentätigkeit. Der AG muss dafür Sorge tragen, dass die Vorschriften des ArbZG, die nicht nur dem Schutz des Beschäftigten, sondern auch dem Schutz der anderen AN dienen, tatsächlich beachtet werden.

Ergebnis:

Der AN hat grundsätzlich dann Anspruch auf Zustimmung des AG, wenn die Aufnahme der Nebentätigkeit betriebliche Interessen nicht beeinträchtigt (BAG Urteil vom 11.12.2001). Dieser Anspruch kann einzelvertraglich auch nicht abgedungen werden.

Wenn eine Informationspflicht nicht vertraglich vereinbart wurde, muss eine Nebentätigkeit nur dann angezeigt werden, wenn durch diese berechnigte Interessen des AG bedroht sind. Der AN muss in diesem Fall selbst entscheiden, ob eine solche Interessenkollision möglich erscheint und eine Anzeigepflicht daher gegeben ist.

3. Auswirkungen einer unzulässigen Nebentätigkeit

Die Frage, ob eine Nebentätigkeit zulässig ist bzw. einer Genehmigung des AG bedarf, stellt sich in der Praxis zumeist erst dann, wenn der AG die Nebentätigkeit zum Anlass nimmt, den AN abzumahnern oder sogar zu kündigen.

Verletzt der AN durch die Ausübung einer Nebentätigkeit seine arbeitsvertraglichen Pflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis in erheblichem Umfang, so kann – im Regelfall nach Abmahnung – eine **verhaltensbedingte Kündigung** gerechtfertigt sein.

Eine **fristlose Kündigung** kann im Ausnahmefall gerechtfertigt sein, insbesondere bei der Ausübung von Konkurrenzttätigkeit oder bei Missbrauch von AG-Eigentum für die Nebentätigkeit. Soweit der AN infolge der Nebentätigkeit schlechte Arbeit leistet, kommt für den AG die Geltendmachung von **Schadensersatzansprüchen** in Betracht.

Fazit:

Die Frage, welche Sanktionen eine unzulässige Nebentätigkeit nach sich zieht, lässt sich daher nicht allgemein beantworten, sondern ist

abhängig von der durch die Nebentätigkeit im Einzelfall verletzten Rechtspflicht.

Wenn der AG unzulässigerweise eine Nebentätigkeit untersagt hat, kann der AN trotz dieses Verbots eine Nebentätigkeit ausüben, ohne dass der Arbeitgeber auf diesen Verstoß eine Kündigung stützen kann. Eine Kündigung ist ebenfalls ausgeschlossen, soweit der AG irrtümlich von einem gesetzlichen Nebentätigkeitsverbot ausgeht.

4. Lohnsteuer und Sozialversicherungspflicht

Ob eine Nebentätigkeit steuerrechtlich als AN oder selbständig ausgeübt wird, ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen (Stichwort „Scheinselbständigkeit“).

a) Geringfügig entlohnte Beschäftigung bis 400,- EUR

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bei nichtselbständiger Tätigkeit gilt: Sofern eine Hauptbeschäftigung mit einer danebenstehenden geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, findet keine Zusammenrechnung statt, so dass die geringfügige Nebenbeschäftigung von **max. 400 EUR für den AN sozialversicherungsfrei** bleibt.

Die Beitragspflicht des AG besteht weiterhin. Die Beitragshöhe in der Rentenversicherung beträgt 12 %, die Krankenversicherung 11 % und hinzu kommen 2 % des Entgelts als Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). Dies bedeutet, dass der **AG pauschal 25 %** Beiträge und Steuern an die Bundesknappschaft/Verwaltungsstelle Cottbus zu entrichten hat.

b) Gleitzone von 400,01 EUR bis 800,- EUR

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 EUR und 800 EUR monatlich (die sog. Gleitzone) steigt der AN-Beitrag zur Sozialversicherung gestaffelt von ca. 4 % bei 400,01 EUR bis auf den vollen Betrag von 21 % bei 800 EUR an.

Der AG-Beitrag bleibt gegenüber dem bisherigen Recht unverändert bei ca. 21 %. Die

Besteuerung erfolgt in diesem Einkommensbereich individuell. (Stichwort „geringfügige Beschäftigung“ bzw. „Minijobs“)

c) Entlohnte Nebentätigkeit über 800,- EUR

Bei einem Nebenverdienst über 800,- EUR hinaus gelten die grundsätzlichen Regelungen wie in einem normalen Hauptarbeitsverhältnis.

Svenja Jochens/Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Das Fragerecht des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch

Im Vorstellungsgespräch werden Stellenbewerber häufig mit unbequemen Fragen konfrontiert. Für den Normalfall gilt: Werden Fragen falsch beantwortet, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten oder das Arbeitsverhältnis kündigen. In besonderen Fällen sind dem Fragerecht des Arbeitgebers jedoch Grenzen gesetzt. Nur wenn die Frage zulässig ist, muss wahrheitsgemäß geantwortet werden. Den folgenden Katalog unzulässiger Fragen sollten Arbeitgeber beim Vorstellungsgespräch immer vor Augen haben: Bewerberinnen um einen Arbeitsplatz dürfen nicht danach gefragt werden, ob sie schwanger sind. Deshalb darf jede Schwangere auf diese Frage ohne weiteres mit „nein“ antworten. Es handelt sich um das sog. „Recht zur Lüge“. Konsequenzen darf der getäuschte Arbeitgeber daraus nicht ziehen. Dasselbe gilt für die Frage nach einer Schwerbehinderung. Dabei wird angenommen, dass eine solche Frage ohne speziellen Bezug zum Arbeitsplatz eine rechtswidrige Diskriminierung darstellt. Anders dagegen die Rechtslage, wenn nach einschlägigen Vorstrafen gefragt wird. Ein Buchhalter darf z. B. nicht verschweigen, wenn er bereits wegen Unterschlagung oder Veruntreuung vorbestraft ist. Straftaten, die nichts mit der Arbeitsstelle zu tun haben, müssen dagegen nicht offen gelegt werden. Wichtig ist auch: Die gern gestellte Frage nach Gehaltspfändungen ist nur bei Führungskräften

oder besonderen Vertrauenspositionen zulässig. Generell untersagt sind Fragen des Arbeitgebers nach der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Ausrichtung oder nach einer Parteimitgliedschaft. Fragen nach Erkrankungen sind nur im Ausnahmefall zulässig. Besteht Ansteckungsgefahr für Mitarbeiter oder Kunden, müssen Bewerber immer die Wahrheit sagen.

Entscheidungen zum Thema:

Absolutes Beschäftigungsverbot (BAG, 2 AZR 621/01)

Die Frage nach einer Schwangerschaft ist selbst dann unzulässig, wenn ein Beschäftigungsverbot besteht und die Schwangere deshalb nicht in der Lage ist, die Arbeitstätigkeit aufzunehmen.

Offensichtliche Schwerbehinderung (BAG, 2 AZR 380/99)

Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen unrichtiger Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung ist ausgeschlossen, wenn die Schwerbehinderung infolge von Minderwuchs deutlich erkennbar ist.

Frage nach der Gehaltshöhe (BAG, 2 AZR 171/81)

Die Frage nach der Gehaltshöhe beim alten Arbeitgeber ist unzulässig, wenn die bisherige Vergütung für die neue Arbeitsstelle nicht von Bedeutung ist und der Bewerber sie nicht als Mindestvergütung gefordert hat.

Dr. Heiko Peter Krenz
Berliner Büro der Kanzlei Ulrich Weber & Partner

Problemfall fristlose Kündigung

Fristlos entlassenen Arbeitnehmern droht nicht selten der soziale Absturz. In dieser Situation kann sich eine Klage vor dem Arbeitsgericht als existenzertreu erweisen. Was sich für Arbeitgeber häufig als Stolperstein erweist, hilft dagegen vielen Arbeitnehmern: Fristlose

Kündigungen sind nämlich nur bei Beachtung strenger Kriterien wirksam. Lediglich schwerwiegende Verfehlungen des Arbeitnehmers berechtigen den Arbeitgeber zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hierzu gehören Diebstahl am Arbeitsplatz, die Beleidigung von Arbeitskollegen, Prügeleien, Spesenbetrug, Vortäuschen von Krankheit, wiederholte Arbeitsverweigerung, sexuelle Belästigung oder ausländerfeindliche Äußerungen. Allerdings ist auch bei scheinbar harmlosen Fällen für Arbeitnehmer Vorsicht geboten. Die Arbeitsgerichte haben in der Vergangenheit auffallend wenig Verständnis dafür gezeigt, wenn Arbeitnehmer Lebensmittel des Arbeitgebers mitgehen ließen. Auf den Wert des entwendeten Gegenstandes kam es nicht an. Das Argument war der unwiederbringliche Vertrauensverlust. Generell gilt, dass die Prozesschancen eines gekündigten Arbeitnehmers besser sind, wenn er jahrelang beanstandungslos und ohne Abmahnung gearbeitet hat. Eine weitere Hürde für den Arbeitgeber ist, dass die Kündigung innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis von dem Vorfall ausgesprochen werden muss. Oft erweist es sich für Arbeitnehmer als letzte Rettung, dass die Frist nicht eingehalten wird.

Entscheidungen zum Thema:

Diebstahl von drei Kiwifrüchten (BAG, 2 AZR 633/82)

Beim Diebstahl von drei Kiwifrüchten im Wert von EUR 1,50 kann der Arbeitgeber fristlos kündigen.

Beleidigung einer Kundin (ArbG Nürnberg, 12 Ca 2365/00)

Der Satz einer Verkäuferin gegenüber einer Kundin, ihr „eins aufs Maul zu hauen“, rechtfertigt die fristlose Kündigung ohne Abmahnung.

Entwenden und Benutzen von Briefumschlägen des Arbeitgebers (LAG Köln, 5 Sa 872/99)

Das mehrfache Entwenden und Benutzen von Versandmaterial des Arbeitgebers mit geringem Wert (hier drei Briefumschläge im Wert von

EUR 0,01) rechtfertigt **keine** Kündigung ohne vorherige Abmahnung.

Eigenmächtiger Urlaubsantritt (BAG, 2 AZR 298/81)

Sowohl ein eigenmächtiger Urlaubsantritt als auch eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung berechtigt den Arbeitgeber zur Kündigung.

Strafanzeige gegen den Arbeitgeber (BAG, 2 AZR 235/02)

Zeigt ein Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten an, kann der Arbeitgeber fristlos kündigen, wenn die Strafanzeige falsche Angaben enthält oder wenn der Arbeitnehmer aus Rache handelt.

Dr. Heiko Peter Krenz

Berliner Büro der Kanzlei Ulrich Weber & Partner

Das Arbeitsgerichtsverfahren

Wofür sind die Arbeitsgerichte zuständig?

Regelung aller Konflikte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die mit dem Arbeitsleben/Arbeitsvertrag zu tun haben, z. B.:

- Kündigung
- Lohn, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub
- Haftung
- Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Mitbestimmungsangelegenheiten

Bei Streitigkeiten mit Auszubildenden: Vor Klageerhebung beim Arbeitsgericht ist grundsätzlich der Schlichtungsausschuss bei der IHK anzurufen (§ 111 ArbGG).

Wie klage ich?

Kommt es zu keiner Einigung zwischen den Parteien, muss Klage erhoben werden. Dafür gibt es folgende Möglichkeiten:

- Eigener Schriftsatz an das Gericht. Eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt ist in der I. Instanz nicht zwingend vorgeschrieben.
 - Ihr Begehren muss schriftlich abgefasst sein

- Der Name und die Anschrift Ihres Gegners ist anzugeben
- Unterschrift nicht vergessen!
- Sie müssen einen bestimmten Antrag stellen (zum Beispiel eine genau bezifferte Lohnsumme nennen) und ihn begründen
- Die Klage muss – wie auch alle sonstigen Eingaben – in zweifacher Ausfertigung eingereicht werden: je ein Exemplar ist für die Gerichtsakte und die beklagte Prozesspartei
- Mündliche Klageerhebung bei der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts. Dort wird die Klage zu Protokoll genommen und in rechtlich einwandfreie Form gebracht. Hierzu möglichst alle relevanten Unterlagen wie Arbeitsvertrag, Lohnbescheinigung, Kündigung etc. mitbringen!
- Klage durch
 - einen Rechtsanwalt
 - einen Rechtsschutzsekretär bei Gewerkschaftsmitgliedern
 - eine sonstige Person des Vertrauens (mit schriftlicher Vollmacht!)

Bei welchem Arbeitsgericht klage ich?

Örtlich zuständig ist grundsätzlich das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk die beklagte Partei wohnt. Es kann jedoch auch der Ort der Begründung und Erfüllung des Arbeitsverhältnisses maßgebend sein.

Wer hilft mir bei der Formulierung?

Es gibt beim Arbeitsgericht eine Rechtsantragsstelle. Dort helfen Ihnen Rechtspfleger bei der Formulierung einer Klage, der Ausfüllung eines Mahnbescheides oder der Abfassung von Anträgen. Bitte bringen Sie alle für Ihren Rechtsstreit notwendigen Unterlagen mit (zum Beispiel Arbeitsvertrag, Abmahnungen, Kündigungsschreiben, Aufhebungsvertrag, Gehalts- bzw. Lohnabrechnungen, Überstundenauflistung, Bescheinigung über gezahltes Insolvenzgeld). Die Inanspruchnahme der Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht ist für Sie kostenlos. Die Rechtsantragsstelle darf Sie allerdings nicht beraten. Rechtsberatung erhalten Sie u. a. bei

den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Rechtsanwälten.

Fristen

In vielen Fällen sind Fristen zu beachten. Sie können gesetzlich, tariflich oder im einzelnen Arbeitsvertrag festgelegt sein.

Will ein Arbeitnehmer z. B. geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage erheben. Diese Dreiwochenfrist gilt seit dem 01.01.2004 auch für sonstige Klagen gegen Kündigungen, also auch für solche, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen.

Auch bei Zahlungsansprüchen gelten oft so genannte Ausschlussfristen.

Wie geht es weiter?

Ihre Klage bzw. Ihr Antrag wird einer bestimmten Kammer des Arbeitsgerichts zugewiesen. Üblicherweise wird zunächst ein erster Verhandlungstermin (Gütetermin) bestimmt. Zu diesem Termin werden Sie und Ihr Gegner schriftlich geladen. In der Ladung wird der Sitzungstag, die Uhrzeit und der Sitzungssaal mitgeteilt. Der Termin findet üblicherweise, je nach Arbeitsanfall, in etwa einem Monat statt. Kündigungsschutzverfahren sind vorrangig zu erledigen: Die Güteverhandlung soll grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen stattfinden. Außerdem wird Ihnen in der Ladung das Geschäftszeichen des Arbeitsgerichts genannt, unter dem Ihre Sache geführt wird.

Verhandlungsablauf

Achtung: Der Richter hat den Sachverhalt nicht von Amts wegen zu ermitteln, wenn eine Prozesspartei etwas vorzutragen unterlässt. Die Prozesspartei hat daher ihr Vorbringen selbst zu gestalten.

1. Güteverhandlung

Hier wird vom Richter die gütliche Beilegung des Rechtsstreites zwischen den Parteien angestrebt (Vergleich). Kommt es zu keiner Einigung, wird in der Regel zum Schluss der Verhandlung ein Kammertermin festgelegt.

Sie können im Gütetermin allein erscheinen und verhandeln.

Wenn Sie Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, können Sie sich auch von Verbandsvertretern im Gütetermin vertreten lassen. Bis auf den Mitgliedsbeitrag ist diese Vertretung vor den Gerichten für Arbeitssachen kostenfrei. Sie können Ihre Interessen aber auch von einem Rechtsanwalt vertreten lassen. Ist Ihr persönliches Erscheinen zum Gütetermin in der Ladung angeordnet worden, müssen Sie stets selbst kommen.

Was passiert im Gütetermin?

Ihre Sache wird zur angegebenen Zeit vor dem mitgeteilten Sitzungssaal von Protokollführern aufgerufen. Im Sitzungssaal stellt der Berufsrichter die Anwesenheit der Parteien fest und führt die Güteverhandlung allein - ohne ehrenamtliche Richter.

Erscheint Ihr Gegner nicht, können Sie gegen ihn den Erlass eines Versäumnisurteils beantragen. Das Versäumnisurteil wird erlassen, soweit Ihr Vorbringen den Klageantrag rechtfertigt.

Wenn Sie zum Gütetermin nicht erscheinen, wird Ihre Klage ohne weitere Prüfung abgewiesen, wenn Ihr Gegner es beantragt.

Sollten Sie und Ihr Gegner beide zum Termin nicht erscheinen, wird das Ruhen des Rechtsstreits angeordnet.

Sind beide Parteien anwesend, wird der Rechtsstreit mit Ihnen und Ihrem Gegner erörtert. Es wird versucht, eine gütliche Einigung zu erzielen. Gelingt dies, wird die gütliche Einigung als Vergleich protokolliert. Dabei wird der Vergleich vorgelesen, den Sie und Ihr Gegner genehmigen müssen. Wollen Sie sich nicht sofort entscheiden, können Sie mit Ihrem Gegner eine Frist für den Widerruf des Vergleichs vereinbaren.

Gelingt eine gütliche Einigung nicht, kommt es entweder zu einem zweiten Gütetermin oder zu einem Kammertermin. Zur Vorbereitung des Kammertermins macht das Gericht Ihnen und Ihrem Gegner bestimmte Auflagen, zum Beispiel, die Gründe für eine Kündigung schriftlich genau darzulegen. Sie und Ihr Gegner müssen die vom Gericht gemachten Auflagen fristgerecht erfüllen, damit Ihr Vorbringen berücksichtigt werden kann und Sie keine Rechtsnachteile erleiden. Noch vor dem

Kammertermin kann das Gericht Zeugen vorsorglich laden. Hierüber werden Sie vorab informiert. Wie Sie den Gütetermin vorbereiten sollten, dazu erhalten Sie weiter unten noch Hinweise.

2. Kammertermin

Beim Kammertermin wird die Verhandlung durch einen Berufsrichter und zwei ehrenamtliche Richter geführt. Die ehrenamtlichen Richter werden jeweils aus Kreisen der Arbeitgeber und Kreisen der Arbeitnehmer besetzt.

Erscheint Ihr Gegner im Kammertermin nicht, können Sie gegen ihn den Erlass eines Versäumnisurteils beantragen. Das Versäumnisurteil wird erlassen, soweit Ihr Vorbringen den Klageantrag rechtfertigt.

Wenn Sie zum Kammertermin nicht erscheinen, wird Ihre Klage ohne weitere Prüfung abgewiesen, wenn Ihr Gegner es beantragt.

Sollten Sie und Ihr Gegner beide zum Kammertermin nicht erscheinen, wird das Ruhen des Rechtsstreits angeordnet.

Ansonsten wird der Rechtsstreit erneut mit Ihnen und Ihrem Gegner unter Berücksichtigung des neuen Sachvortrages erörtert.

Der Kammertermin kann folgenden Ausgang haben:

a) Vergleich

Auch im Kammertermin wird versucht, eine gütliche Einigung zu erzielen. Gelingt dies, wird die gütliche Einigung als Vergleich protokolliert. Dabei wird der Vergleich vorgelesen, den Sie und Ihr Gegner genehmigen müssen. Wollen Sie sich nicht sofort entscheiden, können Sie mit Ihrem Gegner eine Frist für den Widerruf des Vergleichs vereinbaren.

b) Urteil oder Beschluss

Gelingt eine gütliche Einigung nicht, kann das Gericht durch Urteil entscheiden. Hat das Gericht noch Aufklärungsbedarf, d. h., kann das Gericht aufgrund der dargelegten Tatsachen noch nicht entscheiden, kommt es zu einem Beschluss. Das kann z. B. ein Beweisbeschluss oder ein weiterer Auflagenbeschluss sein.

Was kann ich tun, wenn ich mit einem Urteil oder Beschluss des Arbeitsgerichts nicht einverstanden bin ?

Gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts können Sie als unterlegene Partei Berufung beim Landesarbeitsgericht einlegen, wenn die Berufung durch das Arbeitsgericht zugelassen wurde oder wenn in vermögensrechtlichen Streitigkeiten der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder wenn es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Beim Landesarbeitsgericht ist die Vertretung durch Rechtsanwalt oder Verbandsvertreter zwingend erforderlich!

Welche Fristen sind beim Landesarbeitsgericht einzuhalten?

Ihr Rechtsanwalt oder Verbandsvertreter muss Ihre Berufung innerhalb eines Monats nach der Zustellung des Urteils, das auch Tatbestand, Entscheidungsgründe und Rechtsmittelbelehrung enthält, bei dem Landesarbeitsgericht einlegen. Ihr Rechtsanwalt oder Verbandsvertreter muss Ihre Berufung innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils beim Landesarbeitsgericht schriftlich begründen.

Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderung des Urteils beantragt wird (Berufungsanträge) und die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) sowie auf welche neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden die Berufung gestützt wird. Die Begründungsfrist kann auf Antrag nur einmal verlängert werden, wenn dadurch der Rechtsstreit nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt und glaubhaft macht.

Was überprüft das Landesarbeitsgericht?

Ihr Rechtsstreit wird vor dem Landesarbeitsgericht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht neu verhandelt. Ihr Rechtsanwalt oder Verbandsvertreter bzw. der Ihres Gegners kann also - mit gewissen

Einschränkungen - auch neue Tatsachen vorbringen.

Wer trägt die Kosten?

Anwaltskosten

Gemäß § 12 a Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) besteht in Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes. Das bedeutet: Sie bezahlen beim Arbeitsgericht Ihren Rechtsanwalt immer selbst, unabhängig davon, ob Sie Ihren Rechtsstreit gewinnen oder verlieren. Das gilt natürlich auch für Ihren Gegner. Seine Anwaltskosten trägt auch er selbst.

Besteht dagegen eine Rechtsschutzversicherung, die auch Arbeitsrechtsschutz gewährt, und liegt ein Versicherungsfall vor, übernimmt diese regelmäßig die Kosten Ihres Rechtsanwalts.

Gerichtskosten

Die Gerichtsgebühren sind bei den Arbeitsgerichten relativ niedrig. Erst nach Abschluss des Verfahrens muss diejenige Partei, die den Prozess verliert, Gerichtskosten entrichten. Die Höhe bemisst sich nach dem Streitwert. Hinzu kommen eventuell Zeugenentschädigungen und Zustellungskosten. Einigen sich die Parteien vor der Antragstellung im Kammertermin gütlich, erhebt das Gericht keine Gerichtsgebühren (nur Auslagen, z. B. Kosten der Zustellungsurkunde).

Wird Ihr Rechtsstreit durch Urteil entschieden, müssen Sie die Kosten des Arbeitsgerichts erstatten, soweit Sie verloren haben.

Auch im Arbeitsgerichtsverfahren kann Prozesskostenhilfe unter den üblichen Voraussetzungen beantragt werden.

Besondere Hinweise zur Vorbereitung des Gütetermins

Hat der Arbeitgeber sich entschlossen, den Prozess selbst zu führen, sollte er den Gütetermin auf jeden Fall durch einen Schriftsatz vorbereiten, in dem die Gegenargumente zusammengefasst werden. Dazu muss der Sachverhalt im Einzelnen

aufgeklärt werden: Was will der Kläger mit seiner Klage? Sind die Ansprüche berechtigt, sollte der Arbeitgeber sofort ausgleichen und dies sowohl dem Gericht als auch dem Mitarbeiter mitteilen. Aufgrund des Geschäftsverteilungsplans des Arbeitsgerichts landet man stets bei demselben Richter. Ein professionelles Auftreten verschafft nicht nur Sympathie beim Richter, sondern wird den Argumenten in wirklich streitigen Rechts- und Sachfragen größeres Gewicht geben. Andernfalls sollten dem Gericht die Argumente schriftlich und rechtzeitig vor dem Güetermin vorgetragen werden. Nur so ist gewährleistet, dass der Richter ausreichend Zeit hat, sich mit dem Sachverhalt auseinander zu setzen.

Achtung!

Nie vergessen werden darf, dass Güetermine meist unter erheblichem Zeitdruck stattfinden. Pro Verfahren setzt der Richter im Güetermin selten mehr als 15 Minuten an. Also muss immer darauf geachtet werden, dass ausschließlich rechtlich bedeutsame Gründe vorgetragen werden. Nur durch die schriftliche Darstellung der Gründe setzt man sich so intensiv mit dem Sachverhalt auseinander, dass die rechtlich relevanten Probleme wirklich klar erkannt werden.

Zur Abfassung der Klageerwidernung muss genügend Zeit zur Verfügung stehen. Niemals sollte der Schriftsatz unmittelbar nach Fertigstellung abgeschickt werden. "Überschlafen" ist unbedingt notwendig, und vor Absendung sollte eine Vertrauensperson das Ganze noch einmal lesen. Hat diese Rückfragen oder versteht den Schriftsatz nicht ohne weiteres, bedeutet dies "Alarm". Jetzt keine mündliche Überzeugungsarbeit versuchen. Jede Erläuterung ist sinnlos. Die Devise muss nun lauten: Die Rückfragen aufgreifen und die schriftlichen Ausführungen so abändern, dass sie für einen Dritten verständlich werden.

Tipp

Nehmen Sie sich für die Klageerwidernung Zeit und geben Sie sie vor Absendung einer Vertrauensperson zu lesen.

Anwälte tragen die Klageerwidernung häufig aus taktischen Gründen erst im Termin mündlich

vor. Dies kann je nach Verfahrensart und Prozessstoff vorteilhaft sein, da der Prozessgegner auf diese Weise überrumpelt und in Argumentationszwang gebracht werden kann. Arbeitgeber sollten diese Taktik niemals anwenden. Anders als ein Anwalt haben sie - zumindest in der Regel - keine große Prozess Erfahrung. Sie stehen im Güetermin immer unter großem psychischen Druck und haben nur wenig Zeit zur Darstellung ihrer Gründe. Ohne schriftliche Vorbereitung werden die wichtigsten Argumente häufig vergessen.

Formalien

An die Formalien einer Klageerwidernung zur Vorbereitung des Güetermins werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Immer angegeben werden muss, welche Anträge gestellt und wie diese begründet werden. Es ist zur Vorbereitung des Güetermins zwar nicht erforderlich, aber hilfreich, wenn schon angegeben wird, in welcher Weise der Sachvortrag bewiesen werden soll. Wenn auf schriftliche Unterlagen (Arbeitsvertrag, Abmahnungen etc.) Bezug genommen wird, sollten diese in mindestens zwei Kopien dem Schriftsatz beigefügt sein.

Der Schriftsatz sollte unter allen Umständen mindestens zwei Tage vor dem Termin bei Gericht eingegangen sein. Im Zweifel vorab per Telefax übermitteln.

Trotz des anstehenden Termins sollte der persönliche Gesprächskontakt mit dem Arbeitnehmer auch schon vor dem Termin gesucht werden, um die wirklichen Gründe für die Klage zu erfahren. Dabei sollte man sich niemals von dem Vorurteil leiten lassen, mit dem Mitarbeiter sei nicht zu reden, weil er ja bereits Klage eingereicht hat.

Taktisch unklug ist es, den Arbeitnehmer dahingehend unter Druck zu setzen, dass er die Klage zurücknimmt. Erreicht wird in der Regel stets das Gegenteil. Bei inhaltlicher Einigung mit dem Mitarbeiter ergibt sich hingegen die Klagerücknahme oft von selbst. Auch der Anwalt oder Gewerkschaftssekretär, der den Mitarbeiter vertritt, wird schon im Interesse seines Mandanten eine schnelle und einvernehmliche Lösung suchen. Hängt der

Rechtsstreit ausschließlich von Rechtsfragen ab, so kann man auch mit dem zuständigen Richter telefonieren. Aber wirklich nur, wenn hinsichtlich einzelner rechtlicher Probleme konkrete Fragen bestehen. Niemals sollte versucht werden, den Richter vor dem Termin mündlich vom eigenen Standpunkt zu überzeugen.

Zur Vorbereitung des Gütetermins gehört es, dass sämtliche zur Verfügung stehenden Unterlagen über das Arbeitsverhältnis zusammengestellt werden. Da gerade in kleineren Betrieben die Personalakten häufig nicht oder nicht ausreichend geführt werden, müssen die Unterlagen oft erst einzeln zusammengestellt werden. Zu den Unterlagen, die im Termin immer griffbereit vorliegen sollten, gehören:

- die Bewerbungsunterlagen
- der Arbeitsvertrag
- die gesamte Vorkorrespondenz
- der Tarifvertrag, soweit vorhanden
- Betriebsvereinbarungen, soweit sie für den Rechtsstreit erheblich sind
- Urlaubs- und Fehlzeitenkartei
- Unterlagen über Arbeitgeberdarlehen
- Vorschüsse, offene Rechnungen über Betriebswarenbezug
- Werkzeuglisten
- Überstundenlisten
- Zwischenzeugnisse
- Aufgaben- oder Stellenbeschreibung

Selbstverständlich sind nicht alle diese Unterlagen in jedem Rechtsstreit zwingend. Ausschlaggebend ist immer der Prozessstoff. Da aber im Gütetermin eine möglichst endgültige Klärung herbeigeführt werden soll, ist es deshalb wichtig, nach Möglichkeit alle Punkte zu klären, die Anlass zu Streitigkeiten bieten können.

Ablauf des Gütetermins

Der Gütetermin ist entgegen einer weit verbreiteten Meinung dem arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht vorgeschaltet, sondern fester Bestandteil des erstinstanzlichen Verfahrens. Er findet meist bereits wenige Wochen nach Klageerhebung statt. Im Gütetermin wird keine Beweisaufnahme durchgeführt und es werden keine Zeugen vernommen. Bis auf die Fälle, in denen eine Partei unentschuldigt nicht

erscheint und dann ein sog. Versäumnisurteil verkündet wird, endet der Gütetermin auch nicht mit einem Urteil, sondern gütlich oder mit der Feststellung, dass eine Einigung nicht erreicht werden konnte. Ist der Arbeitgeber an der Wahrnehmung des Gütetermins gehindert und hat keine Möglichkeit, einen Vertreter mit der Terminwahrnehmung zu beauftragen, sollte vor dem Termin ein Verlegungsantrag gestellt und dem Gericht die Gründe mitgeteilt werden. Auch wenn persönliches Erscheinen angeordnet ist, kann man sich durch einen in der Sache informierten Mitarbeiter vertreten lassen.

Tipp

Immer darauf achten, dass der Mitarbeiter, der den Arbeitgeber im Termin vertritt, einerseits in die Sache eingearbeitet ist und zum anderen nicht als Zeuge in Betracht kommt. Die spätere Zeugenvernehmung eines derartigen Mitarbeiters ist zwar nicht unzulässig; ihr Beweiswert ist aber wesentlich geringer, wenn der Mitarbeiter zuvor an den Erörterungen im Gütetermin teilgenommen hat und demgemäß über den Prozessstoff im Einzelnen informiert ist.

Außerdem sollte der Mitarbeiter, der mit der Terminwahrnehmung beauftragt ist, so kompetent sein, dass er an Vergleichsverhandlungen sinnvoll teilnehmen kann.

VOLLMACHT

Herrn/Frau ... wird hiermit in der Arbeitsrechtssache Terminvollmacht erteilt. Herr/Frau ... ist in der Sache informiert und berechtigt, einen Vergleich abzuschließen.

Der Gütetermin wird, anders als die weitere mündliche Verhandlung, nicht von der gesamten Kammer des Arbeitsgerichts, sondern nur von dem Vorsitzenden Richter durchgeführt. Dieser bereitet den auf der Grundlage der ihm zur Verfügung stehenden Unterlagen vor und macht den Parteien des Rechtsstreits auf der Grundlage des bis zur Güteverhandlung bekannten Prozessvortrags den Vorschlag für eine einvernehmliche Beendigung des Rechtsstreits. Er verwertet zwar auch den gesamten mündlichen

Sachvortrag im Gütetermin; da für Gütetermine aber regelmäßig nur etwa 15 Minuten angesetzt sind, ist es wichtig, dass auch von Beklagtenseite bereits vor dem Termin schriftlich vorgetragen wurde. Arbeitgeber sollten auch hier wirtschaftlich denken. Auch wenn ein Vergleich im Gütetermin finanziell schmerzt oder ungerecht erscheint, muss immer daran gedacht werden, dass bei Scheitern des Gütetermins u. U. über Monate eine anderweitige Personaldisposition nicht getroffen werden kann.

Verhaltensregeln für den Gütetermin

- Gegenseite und Richter ausreden lassen. Grundsätzlich nicht ins Wort fallen und nicht die Ausführungen der Gegenseite verbal oder durch Gesten kommentieren.
- Kein Streitgespräch mit dem Gegner führen. Nur mit dem Richter sprechen.
- Distanziert verhalten. Keine aggressiven oder beleidigenden Äußerungen.
- Einen vom Gericht gemachten Vergleichsvorschlag nicht von vornherein ausschlagen.
- Ist der Gegner vergleichsbereit, sollte im Zweifel Bereitschaft signalisiert werden, den Vergleich widerruflich abzuschließen.
- Vom Gericht eine Bedenkzeit einräumen lassen, innerhalb derer ggf. mit einem Anwalt die Zweckmäßigkeit des Vergleichs besprochen werden kann. Das Gericht wird zwar versuchen, einen endgültigen Vergleich zu erreichen, im Zweifel wird aber immer eine Widerrufsfrist von ein bis zwei Wochen eingeräumt, besonders dann, wenn eine Seite zur endgültigen Entscheidung noch Rechtsrat einholen will.
- Bei Zweifeln an der Zweckmäßigkeit des Vergleichs, immer eine Widerrufsfrist einräumen lassen.

Das Gericht ist immer bestrebt, eine umfassende und restlose Beendigung aller möglichen Streitpunkte herbeizuführen. Dies geschieht durch die Aufnahme einer sog. Abgeltungsklausel in den Vergleich. Diese lautet etwa: "Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten." Vor solchen Klauseln ist dringend zu warnen! Sie sollten nur dann vereinbart

werden, wenn man wirklich ganz sicher ist, dass nicht noch irgendwelche Ansprüche offen sind. Das gilt für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

RA Hildegard Reppelmund/Anna Swiatek
DIHK Berlin

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung

Dem betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer kann ein Wiedereinstellungsanspruch zustehen, wenn sich zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ergibt. Entsteht diese erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, besteht grundsätzlich kein Wiedereinstellungsanspruch (Urteil des BAG vom 28. Juni 2000, AZ: 7 AZR 904/98).

Kündigung: Urlaub oder Freistellung?

Viele gekündigte Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitsplatz sofort, also noch vor dem Ende ihrer Kündigungsfrist, räumen: Sie werden freigestellt. Haben die Mitarbeiter in dem Fall noch Urlaubsansprüche, muss der Arbeitgeber bei der Freistellung eindeutig darauf hinweisen, dass der Resturlaub mit der Freistellung abgegolten ist. Versäumt er diesen Hinweis, dann hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm restliche Urlaubstage ausgezahlt werden (Urteil des LArbG Rheinland-Pfalz, AZ: 7 Sa 953/02).

Weiterarbeit nach Kündigung wird zur Arbeitgeberfalle

Als klassisches Eigentor kann sich für Arbeitgeber die Entscheidung erweisen, einen gekündigten Mitarbeiter bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses vorläufig

weiterzubeschäftigen. Wird die darin liegende Befristung nämlich nicht schriftlich vereinbart, geht die zuvor ausgesprochene Kündigung letztlich ins Leere. Dies auch in dem Fall, in dem das Gericht die Kündigung später für wirksam erklärt. Mit der Vereinbarung der vorläufigen Weiterbeschäftigung kommt nach Ansicht der Rechtsprechung ein neuer Arbeitsvertrag zustande. Dabei handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag, der unter der auflösenden Bedingung eines für den Arbeitgeber positiven Ausgangs des Arbeitsprozesses steht. Eine solche Vereinbarung unterliegt den Formvorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Die Befristung muss schriftlich festgelegt werden. Andernfalls ist sie formunwirksam, so dass das Arbeitsverhältnis unbefristet weiterläuft (Urteil des BAG vom 22. Oktober 2003, AZ: 7 AZR 113/03; ebenso Urteil des LArbG Hamm vom 16. Januar 2003, AZ: 16 Sa 1126/02).

Überstunden richtig vergüten

Kann ein Arbeitnehmer die von ihm geleisteten Überstunden wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Freizeit ausgleichen, hat er Anspruch auf entsprechende Vergütung der Überstunden. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, bei dem sich 98 Überstunden angesammelt hatten. Diese konnte er nicht mehr abbauen, da das Arbeitsverhältnis vorzeitig endete. In dem Betrieb war vereinbart, dass Überstunden abgefeiert werden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Zeitguthaben des Arbeitnehmers eine Vorleistung darstelle. Somit entstände automatisch ein Vergütungsanspruch, wenn diese Vorleistung nicht durch die Gewährung von Freistunden ausgeglichen werden könne (Urteil des LArbG Rheinland-Pfalz vom 11. November 2002, AZ: 5 Sa 1153/01).

Nur der clevere Chef gewinnt Streit um Teilzeit

Ohne ein gutes betriebliches Organisationskonzept verlieren Arbeitgeber schnell den gerichtlichen Kampf um die Teilzeit.

Dies geht aus einem Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg hervor. Die Richter setzten sich darin eingehend mit den gegen den Teilzeitwunsch einer Mitarbeiterin vorgebrachten betrieblichen Gründen auseinander. Sie gaben anschließend dem Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit sogar per einstweiliger Verfügung statt. Arbeitgeber können aus dem Beschluss einiges lernen. So zeigt er, dass Gerichte die Arbeitgeberbelange in drei Stufen prüfen: Zunächst untersuchen sie, ob überhaupt, und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Dann wird festgestellt, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Teilzeitverlangen tatsächlich entgegensteht. Schließlich wird geprüft, inwieweit der Teilzeitwunsch die unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt. Im konkreten Fall konnte der Arbeitgeber schon nicht nachweisen, dass er das Konzept auch tatsächlich durchführt, da in der Abteilung der Mitarbeiterin noch zwei weitere Teilzeitkräfte tätig waren. Damit keine Verzögerungen eintreten, erließen die Richter sogar eine einstweilige Verfügung. Danach musste der Arbeitgeber seine Angestellte bis zur Entscheidung in der Hauptsache vorläufig nur mit 20 Wochenstunden beschäftigen. Die Frau hatte glaubhaft gemacht, dass weder ihr Mann noch Verwandte dazu in der Lage seien, die Kinder zu betreuen (Beschluss des AG Nürnberg, AZ: 14 Ga 114/03).

Zu viele Abmahnungen sind wertlos

Mit Erfolg klagte ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung, die er erhielt, nachdem er innerhalb von neun Monaten sieben Abmahnungen erhalten hatte. Das Landesarbeitsgericht Brandenburg urteilte in diesem Fall, dass ein Arbeitnehmer, der so viele Abmahnungen erhalten habe, bei einem weiteren Vorfall nicht sofort mit einer Kündigung rechnen müsse. Dies teilte der Bonner Informationsdienst „Arbeitsrecht Kompakt – Urteilsblitzdienste für Arbeitgeber“ in seiner aktuellen Ausgabe mit. Die Warnfunktion dieser Maßnahme sei durch die gehäuften Abmahnungen abgeschwächt. Der Betroffene brauchte diese nur als Ermahnungen aufzufassen. Der Arbeitgeber

hätte eine letzte, eindringlich formulierte Abmahnung aussprechen müssen, um dann im erneuten Wiederholungsfall kündigen zu dürfen. Die in jeder Abmahnung festgehaltene Warnung, dass der Arbeitnehmer „bei Fortsetzung des Fehlverhaltens mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen müsse“, genügte dem Gericht nicht (Urteil des LArbG Brandenburg vom 29. April 2003, AZ: 1 Sa 645/02).

Fristlose Kündigung bei Diebstahl geringwertiger Sachen

Die Verletzung des Eigentums oder Vermögens des Arbeitgebers ist stets als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich geeignet. Erst die Würdigung, ob dem Arbeitgeber deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bzw. der vertragsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar ist, kann zur Feststellung der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung führen. Eine Abmahnung ist bei derartigen Pflichtverstößen regelmäßig nicht erforderlich (Urteil des BAG vom 11. Dezember 2003, AZ: 2 AZR 36/03).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Wegweiser durch den Dschungel des Arbeitsrechts Arbeitsrecht von A bis Z – Ein Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer

Egal ob Klein-, Mittel- oder Großbetrieb – die tägliche arbeitsrechtliche Problematik konfrontiert den Unternehmer und dessen Führungskräfte mit einer Vielzahl von Fragen, die oft schnell und immer sicher und zuverlässig gelöst werden müssen.

Die DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A bis Z – Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer“

richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche aus kleinen und mittelständischen Betrieben und ist als Einstiegsinformation in die komplizierte Materie des deutschen Arbeitsrechts gedacht.

Die in Zusammenarbeit zwischen der Industrie- und Handelskammer Darmstadt und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) herausgegebene Broschüre berücksichtigt alle Gesetzesänderungen der letzten Jahre, wie das Kündigungsschutzgesetz, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, die neuen Regelungen zur Elternzeit sowie zum Schwerbehindertengesetz. Der Leser erhält einen sehr guten Überblick über alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Bestimmungen. Checklisten, Musterschreiben und –Verträge sowie Formulierungshilfen runden die Broschüre ab.

Die DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A - Z“ ist zum Preis von 11,80 € zu beziehen beim DIHK Publikationen Service, Pützchens Chaussee 60, 53227 Bonn;

Internet-Bestellshop:
www.dihk.de/publikationen

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Literaturhinweise

Betriebsgröße und Arbeitsrecht

Zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen sind an die Betriebsgröße bzw. die Anzahl der Mitarbeiter gekoppelt. Prof. Dr. Peter Pulte aus Duisburg gibt in einem Artikel in der NWB Nr. 20 vom 10. Mai 2004, Seite 1521 – 1536 (Verlag Neue Wirtschaftsbriefe, Herner/Berlin, www.nwb.de) eine ausführliche Übersicht über die wesentlichsten Bestimmungen, die an die Betriebsgröße Rechtsfolgen knüpfen, wie beispielsweise zum Thema Betriebsrat, Kündigungsschutzgesetz, Kurzarbeit, Schwerbehinderte, Arbeitsschutz,

Teilzeitanpruch sowie Aushang- und Bekanntmachungspflichten.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Dr. Wolf Hunold, Unzureichende Arbeitsleistung als Abmahn- und Kündigungsgrund, Betriebsberater 2003 (Heft 44), S. 2345 ff.

Dr. Sandra Flämig, Stolpersteine bei der Trennung – Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Abmahnung, Betriebsratsanhörung, Erstattungspflichten, mit Mustern), Arbeit und Arbeitsrecht 2/2004, S. 20 – 23

Prof. Dr. Wolfgang Hromadka, Änderungskündigung – wirklich schwerer als kündigen?, Arbeit und Arbeitsrecht 3/2004, S. 16 f.

Karsten Warnke, Arbeitszeitkonten und die Folgen – Lohnsteuer, Arbeit und Arbeitsrecht 4/2004, S. 32 ff.

Dr. Rainer Sieg/Christian Schmitz, Neue Perspektiven im vereinten Europa, Arbeit und Arbeitsrecht 5/2004, S. 8 – 15

Prof. Dr. Richard Giesen/RA Dr. Nicolai Besgen, Fallstricke des neuen gesetzlichen Abfindungsanspruchs, NJW 2004 (Heft 4), S. 185 - 191

Dr. Bernd Schiefer/Dr. Michael Worzalla, Neues – altes – Kündigungsrecht, NZW 2004 (Heft 7), S. 345 - 358

RA Hildegard Reppelmund
DIHK Berlin