

bühnenwerk

Klaus Groth Straße 15 – 20535 Hamburg

Thema Grundlagen des Arbeitsrechts Teil 2

Datum	Dozent	Revision
06.01.2021	Uta Gränert	1.0
10.09.2021	Uta Gränert	1.1
08.06.2022	Uta Gränert	1.2
01.09.2022	Uta Gränert	1.3
15.09.2023	Uta Gränert	1.4
19.09.2024	Uta Gränert	1.5
15.09.2025	Uta Gränert	1.6

Grundlagen des Arbeitsrechts Teil 2

I. Wie kann ein Arbeitsverhältnis enden?

Ein Arbeitsverhältnis wird durch nachfolgende Tatbestände für die Zukunft beendet:

- Aufhebungsvertrag (Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- Anfechtung des Arbeitsvertrages gemäß §§ 119 ff, 123 BGB
- Tod des Arbeitnehmers
- ordentliche Kündigung
- außerordentliche Kündigung
- Ablauf der Befristung bei einem befristeten Arbeitsvertrag, § 14 Abs. 2 TzBfG
- Eintritt einer auflösenden Bedingung bei einem bedingten Arbeitsvertrag, § 14 Abs. 1 TzBfG
- bei einer vorläufigen Einstellung eines Arbeitnehmers ohne Zustimmung des Betriebsrats endet der Arbeitsvertrag zwei Wochen nach rechtskräftiger Verweigerung der Zustimmungsetzung durch das Arbeitsgericht, §§ 100, 101 BetrVG
- lösende Aussperrung

Das Arbeitsverhältnis endet nicht (!!!) „automatisch“ bei:

- Tod des Arbeitgebers (das Arbeitsverhältnis geht auf die Erben über)
- Veräußerung des Betriebs (Betriebsübergang nach § 613a BGB)
- Insolvenz des Betriebes/ Stilllegung des Betriebes (der Insolvenzverwalter kann aber aufgrund der Insolvenz betriebsbedingt kündigen)

II. ordentliche Kündigung/ außerordentliche Kündigung

1. Unterschied ordentliche Kündigung/ außerordentliche Kündigung

Der wesentliche Unterschied zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung besteht darin, dass bei einer ordentlichen Kündigung die **Kündigungsfrist eingehalten** wird.

Bei einer außerordentlichen Kündigung ist das **Fehlverhalten des Vertragspartners dagegen so schwerwiegend**, dass der Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr abgewartet werden muss, so dass **fristlos** gekündigt werden kann. Das Arbeitsverhältnis endet mit Übergabe der fristlosen Kündigung!

2. Wissenswertes zum Thema Kündigung

- (1) Die Kündigung ist eine **einseitige** empfangsbedürftige Willenserklärung, mit der der Wille eines Vertragspartners zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck gebracht wird.
- (2) Die Kündigung bedarf gemäß § 623 BGB der Schriftform, was gemäß § 126 BGB die eigenhändige Unterschrift voraussetzt. Eine eingescannte Kündigung per Email reicht wegen § 623 BGB nicht aus.
- (3) Die Willenserklärung muss dem Empfänger zugehen.
- (4) Für die Fristberechnung ist der Zugang beim Empfänger und nicht die Absendung maßgeblich.
- (5) Die Kündigung kann nicht unter eine Bedingung gestellt werden.

3. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Für die **ordentliche Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses **durch** den **Arbeitnehmer** ist **kein Kündigungsgrund** erforderlich.

Der Arbeitnehmer muss aber die im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vereinbarte **Kündigungsfrist** oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 Absatz 1 BGB **einhalten**.

Nach § 622 Absatz 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen **zum 15. oder zum Ende eines Monats** gekündigt werden, egal, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat!

Die **verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Absatz 2 BGB** gelten **nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber!**

Der Arbeitnehmer kann aber mit dem Arbeitgeber **vereinbaren**, dass auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer **längere Kündigungsfristen** gelten, wenn diese Kündigungsfrist **nicht länger ist als die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber** (siehe **§ 622 Absatz 6 BGB**).

Vereinbaren die Parteien des Arbeitsvertrages (also der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer) eine kürzere Kündigungsfrist für den Arbeitgeber als die gesetzliche Kündigungsfrist, ist diese kürzere Kündigungsfrist unwirksam! Es gilt dann die gesetzliche Kündigungsfrist.

Achtung!! Ausnahmen: siehe § 622 Absatz 4 und Absatz 5 BGB!

§ 622 BGB ist also wie folgt zu lesen:

Absatz 1:

- gilt immer für Kündigungen durch den Arbeit**NEHMER**, es sei denn, er hat vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart und diese Vereinbarung verstößt nicht gegen § 622 Absatz 6 BGB
- gilt für Kündigungen durch den Arbeit**GEBER**, sofern das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 2 Jahre besteht

Absatz 2:

- gilt immer für Kündigungen durch den Arbeit**GEBER**, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 2 Jahre bestanden hat
- gilt für Kündigungen durch den Arbeit**NEHMER**, wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass die verlängerten Kündigungsfristen für den Arbeitgeber auch für den Arbeitnehmer gelten sollen.

Absatz 3:

Ist eine Probezeit vereinbart, kann das Arbeitsverhältnis gemäß Absatz 4 mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden, falls nicht im Arbeitsvertrag eine noch kürzere Frist vorgesehen ist. Achtung: Diese Regelung greift nur ein, **wenn** eine Probezeit **vereinbart** wurde und bedeutet **nicht**, dass für jedes Arbeitsverhältnis **automatisch eine Probezeit** gilt!

Absatz 4:

In einem **Tarifvertrag** können auch Kündigungsfristen vereinbart werden, die **kürzer** sind als die gesetzlich vorgesehenen Fristen.

Absatz 5:

Wenn die Voraussetzungen gemäß Absatz 5 vorliegen, kann auch in diesem Fall eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.



4. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Bei den Voraussetzungen für eine wirksame ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist danach zu unterscheiden, ob das Arbeitsverhältnis unter den allgemeinen Schutz des **Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)** fällt oder nicht.

a) Anwendungsbereich des KSchG ist eröffnet

Das KSchG ist gemäß § 1 KSchG anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung **länger als 6 Monate bestanden** hat und der Betrieb gemäß § 23 Absatz 1 Satz 3 KSchG **mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigt.

Die Zweiklassengesellschaft im Kündigungsschutz:

Der sog. Schwellenwert von „mehr als 10 Arbeitnehmern“ gilt allerdings nur für die **ab dem 01.01.2004 eingestellten Arbeitnehmer**. Die „**Altarbeitnehmer**“, die am 31.12.2003 in einem Betrieb mit mehr als 5 Arbeitnehmern beschäftigt waren, fallen so lange unter den allgemeinen Kündigungsschutz des KSchG wie in dem Betrieb noch mehr als 5 „Altarbeitnehmer“ beschäftigt sind. Sinkt die Zahl der „Altarbeitnehmer“ auf 5 oder weniger, greift das KSchG erst dann ein, wenn insgesamt mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind. Kündigungsschutzrechtlich besteht also eine „Zweiklassengesellschaft.“

b) Folgen der Anwendbarkeit des KSchG

Ist das KSchG anwendbar, so ist eine Kündigung gemäß § 1 Absatz 1 KSchG unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Die in Betracht kommenden **Rechtfertigungsgründe** sind in § 1 Absatz 2 KSchG aufgeführt, der Arbeitgeber kann also nur dann wirksam kündigen, wenn einer der Rechtfertigungsgründe für die Kündigung vorliegt.

Das Gesetz unterscheidet 3 Rechtfertigungsgründe:

aa) personenbedingte Kündigung (persönliche Eigenschaften, keine Willenssteuerung)

Mit der personenbedingten Kündigung hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitsverhältnis zu beenden, weil der Arbeitnehmer aufgrund seiner **persönlichen Eigenschaften oder Verhältnisse** nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Da der Arbeitnehmer seine persönlichen Eigenschaften und Verhältnisse in der Regel nicht beeinflussen kann, setzt eine personenbedingte Kündigung im Normalfall keine Abmahnung voraus. Als Beispiele für eine personenbedingte Kündigung kommen in Betracht:

- häufige Kurzerkrankungen
- andauernde Langzeiterkrankungen
- dauernde Leistungsunfähigkeit
- Alkoholsucht
- Verlust der Aufenthaltsgenehmigung



- Verlust der Berufserlaubnis (Approbation)
- Verlust der Fahrerlaubnis
- Haftstrafe

bb) verhaltensbedingte Kündigung (Gründe liegen im willensgesteuerten Verhalten)

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die bei verständiger Würdigung die Kündigung als billigenwert und angemessen erscheinen lassen. Es ist zu fragen, **ob ein ruhiger und verständiger Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde**. Bei Störungen im Leistungsbereich (Unpünktlichkeit, Art der Arbeitsleistung) wird normalerweise zunächst eine Abmahnung erteilt werden müssen, bevor gekündigt werden kann, da anzunehmen ist, dass der Arbeitnehmer dann sein Verhalten ändert. Bei Störungen im Vertrauensbereich (Eigentumsdelikte, Arbeitszeitbetrug) ist eine Abmahnung nicht erforderlich. Als Beispiele für eine verhaltensbedingte Kündigung kommen in Betracht:

- Alkoholgenuss am Arbeitsplatz (ohne Alkoholismus)
- Arbeitsverweigerung
- Beleidigung des Arbeitgebers
- Unpünktliche Arbeitsaufnahme
- sexuelle Belästigung von Kollegen
- Verstoß gegen betriebliches Rauchverbot
- Arbeitszeitbetrug
- Spesenabrechnungsbetrug
- unerlaubte private Internet- und Telefonnutzung
- eigenmächtige Urlaubsnahme

cc) betriebsbedingte Kündigung (Grund liegt in betrieblichen Gegebenheiten)

Bei einer betriebsbedingten Kündigung müssen zunächst dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Hier kommen in folgende Beispiele in Betracht:

- Rationalisierungsmaßnahmen
- Stilllegung eines Bereiches
- Arbeitsmangel durch Auftragsverlust
- Outsourcing

Liegt ein solcher Grund vor und muss der Arbeitgeber mehreren Arbeitnehmern kündigen, so hat er diejenigen Arbeitnehmer auszuwählen, die in sozialer Hinsicht am wenigsten schützenswert sind. Dafür muss der Arbeitgeber zunächst feststellen, welche Arbeitnehmer in die **Sozialauswahl einzubeziehen sind**. Das sind diejenigen Arbeitnehmer, die **vergleichbar** sind, d.h. diejenigen, die der Arbeitgeber ohne weiteres austauschen könnte (Beleuchter B ist vergleichbar mit Beleuchter A, aber nicht mit Kassiererin C).



Unter den vergleichbaren Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber dann eine soziale Auswahl zu treffen, und dabei zwingend folgende Kriterien (keine Rangfolge!) zu berücksichtigen:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Der Arbeitgeber muss alle Kriterien berücksichtigen und demjenigen kündigen, der sozial am wenigsten hart getroffen wird.

Der Arbeitgeber kann aber gemäß § 1 Absatz 3 Satz 2 KSchG bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausnehmen, wenn deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zu Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

b) Anwendungsbereich des KSchG ist nicht eröffnet

Ist der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes nicht eröffnet, so kann der Arbeitgeber kündigen, obwohl keiner der in § 1 Absatz 2 KSchG genannten Gründe vorliegt.

5. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung gemäß § 626 BGB kann unter folgenden Voraussetzungen ausgesprochen werden:

- es muss ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegen (Eigentumsdelikte, Tötlichkeiten gegenüber Kollegen, beharrliches Fehlverhalten trotz Abmahnung usw.)
- die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist dem Arbeitgeber bei Abwägung beider Interessenslagen nicht zumutbar
- die Kündigung muss **innerhalb von 2 Wochen** nach Bekanntwerden des Grundes, der zur Kündigung berechtigt, zugegangen sein

6. Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen

Der Arbeitgeber, in dessen Betrieb ein Betriebsrat besteht, muss **vor** Ausspruch einer Kündigung (egal ob ordentliche oder außerordentliche Kündigung, egal ob das KSchG Anwendung findet oder nicht, egal ob die Kündigung in der Probezeit erfolgt oder nicht) **IMMER** gemäß § 102 BetrVG den **Betriebsrat anhören!**

Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist **unwirksam**, § 102 BetrVG!!! ☹☹☹

Der Betriebsrat ist aber nur anzuhören, **er muss im Normalfall der Kündigung (Ausnahme: Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes) nicht zustimmen**. Der Arbeitgeber kann also auch dann kündigen, wenn der



Betriebsrat der Kündigung **nicht** zugestimmt hat!

Bei einer **betriebsbedingten** Kündigung (und nur bei dieser!!!) kann der Betriebsrat der Kündigung aus den in § 102 Absatz 3 BetrVG genannten Gründen **widersprechen**. Der Arbeitgeber kann aber trotzdem kündigen!!!

Der Nutzen des Widerspruchs liegt darin, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, solange weiterbeschäftigt zu werden, bis über die Rechtmäßigkeit der Kündigung rechtskräftig entschieden wurde.

III. Personengruppen mit besonderem Kündigungsschutz

Als **besonderen** Kündigungsschutz bezeichnet man diejenigen Kündigungsbeschränkungen, die **nur bestimmten Arbeitnehmern** wegen erhöhter Schutzbedürftigkeit oder Schutzwürdigkeit zu Gute kommen.

Ob und inwieweit die Kündbarkeit der Arbeitsverhältnisse durch diesen **besonderen** Kündigungsschutz eingeschränkt bzw. ausgeschlossen ist, ist den jeweiligen Bestimmungen zu entnehmen. Folgende Personengruppen genießen besonderen Kündigungsschutz:

Mitglieder des Betriebsrats/Mitglieder der Jugendauszubildendenvertretung, § 15 Absatz 1, 2 KSchG. Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, die außerordentliche (fristlose) Kündigung nicht!

Wahlbewerber für die Wahl zum Betriebsrat/ zur Jugendauszubildendenvertretung, § 15 Absatz 3 KSchG Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, die außerordentliche (fristlose) Kündigung nicht! Gilt für die Zeit ab Bestellung des Wahlvorstandes bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Schwangere, § 9 MuSchG Die ordentliche **und** außerordentliche Kündigung ist während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig. In Ausnahmefällen kann die für den Arbeitsschutz zuständige Aufsichtsbehörde die Kündigung für zulässig erklären (z.B. bei Betriebstilllegung oder gegen den Betrieb gerichtete Straftat durch die Schwangere).

Eltern in Elternzeit, § 18 Bundeselterngeld und –elternzeitgesetz (BEEG) Nach § 18 BEEG darf der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt von dem Elternzeit verlangt wird, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen.

Schwerbehinderte, §§ 168 ff. Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) Die ordentliche Kündigung und die außerordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten bedürfen der Zustimmung des Integrationsamtes. Eine ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist wegen eines Verstoßes gegen § 134 BGB unwirksam. Es gilt eine Mindestkündigungsfrist von 4 Wochen. Der Kündigungsschutz greift aber erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, § 173 SGB IX.



Auszubildende, § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) Auszubildenden darf gemäß § 22 BBiG nach der Probezeit nur aus außerordentlich gekündigt werden, eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit besteht nicht.

IV. Rechtliches Vorgehen gegen eine Kündigung

Der Arbeitnehmer muss gemäß § 4 KSchG **innerhalb von 3 Wochen ab Zugang** der Kündigung (egal um was für eine Kündigung es sich handelt) vor dem **Arbeitsgericht Klage** erheben. Wird diese Frist nicht eingehalten, gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als wirksam. Ausnahmsweise kann bei Versäumung der Frist die Klage nachträglich zugelassen werden, siehe § 5 KSchG.

Der Antrag den der Arbeitnehmer mit der Klage stellt, ist ein **Feststellungsantrag**, der gemäß **§ 4 KSchG** wie folgt lautet:

„Es wird beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom TT.MM.JJJJ aufgelöst wird.“

Nach Erhalt der Klage stellt das Arbeitsgericht die Klage an den Arbeitgeber zu und setzt einen Güetermin fest, zu dem beide Parteien geladen werden. In der Güteverhandlung wird versucht, den Rechtsstreit einvernehmlich zu beenden, z. B. dadurch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Verzicht auf den Arbeitsplatz eine Abfindung zahlt. Die **Güteverhandlung** wird durch den vorsitzenden Richter allein geführt. Kommt es nicht zu einer Einigung, setzt der Richter einen Kammertermin fest.

In der Kammerverhandlung ist das Arbeitsgericht nicht nur mit einem hauptberuflichen Richter, sondern zusätzlich mit 2 ehrenamtlichen Richtern besetzt (jeweils ein Vertreter aus dem Arbeitnehmerlager, z. B. Gewerkschaft und ein Vertreter aus dem Arbeitgeber-lager, z. B. aus einem Arbeitgeberverband). Aufgrund dieser Verhandlung entscheidet das Arbeitsgericht durch Urteil darüber, ob das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst wurde oder nicht. Das Arbeitsgericht kann also nur feststellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst wurde oder dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung aufgelöst wurde.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung kann das Arbeitsgericht von sich aus nur in ganz ganz gaaanz wenigen Ausnahmefällen feststellen. Die Voraussetzung hierfür und die festzusetzende Höhe der Abfindung sind in §§ 9, 10 KSchG geregelt.

Für die erste Instanz, d.h. beim Arbeitsgericht besteht kein Anwaltszwang.

Streiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer heißt die Verfahrensart **Urteilsverfahren**, weil eine **Entscheidung des Gerichts durch ein Urteil** ergeht!

Streiten Arbeitgeber und Betriebsrat heißt das Verfahren **Beschlussverfahren**, weil die **Entscheidung des Gerichts durch einen Beschluss** ergeht!

Gegen ein Urteil kann mit den **Rechtsmitteln der Berufung oder der Revision**



vorgegangen werden. Gegen einen Beschluss kann mit dem **Rechtsmittel der Beschwerde** vorgegangen werden.



Der Übersichtlichkeit halber:

wer streitet?	Arbeitgeber und Arbeitnehmer	Arbeitgeber und Betriebsrat
Verfahrens- Art?	Urteilsverfahren	Beschlussverfahren
wie heißt die Form der gerichtlichen Entscheidung?	Urteil	Beschluss
welche Rechtsmittel sind dagegen gegeben?	Berufung und Revision	Beschwerde
Was ist Gegenstand des Rechts- streits? (Beispiele!)	Kündigung, Zeugnis, ausstehender Lohn, Urlaub, Abmahnung	Verletzung von Mitbestimmungsrechten, z. B. bei einer Einstellung oder Kündigung; Verletzung von Betriebsvereinbarungen

Besetzung des Arbeitsgerichtes:

Besetzung des Arbeitsgerichtes im **Güter**termin: 1 Richter

Besetzung des Arbeitsgerichtes im **Kammer**termin: 1 Richter + 2 ehrenamtliche Richter

Besetzung des Landesarbeitsgerichtes:

immer mit: 1 Richter + 2 ehrenamtliche Richter

Besetzung des Bundesarbeitsgerichtes:

immer mit: 3 Richter + 2 ehrenamtliche Richter

