

e-Book

Rechtsanwaltskanzlei Knoop



KNOOP
R e c h t s a n w a l t

Recht im Sekretariat - Arbeitsrecht

Eine Arbeitshilfe für Assistentinnen

Autor: Dr. jur. Götz Knoop

Gliederung:

1. ABSCHLUSS EINES AV	4
2. BEFRISTETES AV	5
2.1. Befristung aus sachlichem Grund	5
2.2. Befristung ohne sachlichen Grund	5
2.3. Folgen einer unzulässigen Befristung	5
2.4. Fortsetzung befristeter AV	6
3. WELCHE TÄTIGKEIT SCHULDET DER MITARBEITER	6
4. ABMAHNUNG BEI VERSTÖßEN GEGEN ARBEITSVERTRAGLICHE PFLICHTEN	6
4.1. Wann ist eine Abmahnung sinnvoll	6
4.2. Anforderungen an eine Abmahnung	7
4.3. Welche Folgen treten ein	7
4.4. Reaktionsmöglichkeit des AN	7
5. AUFHEBUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	7
5.1. Abschluß eines Aufhebungsvertrages	7
5.2. Folgen in Hinblick auf Leistungen des Arbeitsamtes	8
6. AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG	9
6.1. Erklärung der Kündigung	9
6.2. Wichtiger Grund	9
7. ORDENTLICHE KÜNDIGUNG	10
7.1. Erklärung der Kündigung	10
7.2. Kündigungsfrist	10
7.3. Kündigungsgrund	11

8. KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM KSchG	11
8.1. Anwendbarkeit des KSchG	11
8.2. Sozialauswahl	12
8.2.1. Personenbedingte Kündigungen	12
8.2.2. Betriebsbedingte Kündigung	12
8.2.3. Verhaltensbedingte Kündigung	12
8.3. Folgen bei fehlerhafter Sozialauswahl (fehlende Klage)	13
9. KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH ANDEREN GESETZEN	13
10. ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG	14
11. ARBEITSZEUGNIS	14
12. NEUERUNGEN ZUM TEILZEITANSPRUCH	15
13. NEUERUNGEN ZUM BETRIEBSÜBERGANG	15

1. Abschluss eines AV

Typischerweise beginnt die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit der Stellenausschreibung in der lokalen oder überörtlichen Presse, dem Internet oder beim Arbeitsamt. In dieser Stellenbeschreibung präsentiert sich typischerweise der Arbeitgeber, benennt seine Vorstellungen an den – neuen – Arbeitnehmer und äußert auch ggf. Vorstellungen zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses.

Hinsichtlich des später begründeten Arbeitsverhältnisses können diese Angaben lediglich als Indiz herangezogen werden, da sich die eigentlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Für alle Ausschreibungen gilt, dass ein geschlechtsbezogenes Benachteiligungsverbot existiert. Aufgrund dessen ist bei der Formulierung etwaiger Stellenanzeigen nach Möglichkeit eine geschlechtsneutrale Ausschreibung zu achten.

Bei größeren Betrieben – solche Betriebe in den ein Betriebsrat existiert – gelten zusätzliche Besonderheiten. Hier ist insbesondere darauf zu achten, dass der Betriebsrat eine vorgeschaltete rein betriebsinterne Ausschreibung verlangen kann. Erst wenn sich hierauf keine geeigneten Bewerber finden, darf die Stelle auch außerbetrieblich ausgeschrieben werden. Wichtig ist hierbei, daß die Bedingungen des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes von der internen zur externen Ausschreibung nicht geändert werden dürfen.

Im Anschluss an die Ausschreibung und hoffentlich zahlreich eingegangenen Bewerbungen finden typischerweise Vorstellungsgespräche statt. Zu beachten ist hierbei eine Kostenerstattungspflicht des potentiellen Arbeitgebers. Soweit der Arbeitgeber die potentiellen Arbeitnehmer zu Vorstellungsgesprächen einlädt hat er – auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt – die dem Arbeitssuchenden durch das Vorstellungsgespräch entstandenen Kosten gem. §§ 662 ff. BGB zu ersetzen. Hierzu zählen Reisekosten ebenso wie Übernachtungs- und Verpflegungskosten, soweit diese den Umständen nach angemessen sind. Will der Mitarbeitersuchende Arbeitgeber dies ausschließen, muss er in dem Einladungsanschreiben zum Vorstellungsgespräch bereits darauf hinweisen, dass die mit dem Termin verbundenen Kosten nicht erstattet werden.

Ein vorformuliertes Einladungsschreiben finden Sie auf der Website www.knoop.de

Im Rahmen der Vorbereitung der Vorstellungsgespräche und des Arbeitsvertragsabschlusses sollte erwogen werden, welche Fragen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs gestellt werden. Unproblematisch kann der Arbeitgeber hier die beruflichen und fachlichen Fähigkeiten ebenso abfragen, wie den Familienstand und – soweit dies für die körperliche und psychische Eignung ausschlaggebend ist – die gesundheitliche Situation. Fragen nach einer evtl. Aids-Erkrankung gehören jedoch nicht hierher. Ebenso ist die Frage nach einer Schwangerschaft ebenso unzulässig, wie die Frage nach Religionspartei oder Gewerkschaftszugehörigkeit. Nach Vorstrafen darf der Arbeitgeber nur dann fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert. Zu beachten ist hierbei, dass der Arbeitnehmer bei unzulässigen Fragen nicht nur berechtigt ist, die Beantwortung zu verweigern. Er kann auf diese Fragen sogar falsch antworten, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

Nachdem sich mehrere potentielle Arbeitnehmer vorgestellt haben erfüllt evtl. ein Arbeitnehmer die erwünschten Qualifikationen und es soll ein Arbeitsverhältnis geschlossen werden. Hier ist nach den gesetzlichen Grundlagen möglich, ein solches Arbeitsverhältnis formlos einzugehen. Theoretisch würden also rein mündliche Absprache zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausreichen.

Empfehlenswert ist es jedoch nicht, ein solches Arbeitsverhältnis auf mündlicher Grundlage einzugehen. In einem schriftlichen Arbeitsvertrag sollten vielmehr die übertragenen Aufgaben ebenso festgehalten werden, wie Urlaubs-, Urlaubsgelds-, Weihnachtsgeldansprüche etc. Ferner kann sich bei einzelnen Klauseln das Erfordernis der Schriftform ergeben. Dies gilt beispielsweise für ein

Wettbewerbsverbot, wo aus § 47 HGB die Schriftform folgt. Ferner kann sich auch aus der Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ein Schriftformerfordernis ergeben. Ferner ist die Dokumentation eines schriftlichen Arbeitsvertrages auch deshalb sinnvoll, da nach § 2 Nachweisgesetz der Arbeitgeber ohnehin verpflichtet ist, spätestens innerhalb eines Monats ab Vertragsbeginn die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und gegen Niederschrift unterzeichnet an den Arbeitnehmer auszuhändigen.

2. Befristetes AV

Um unangenehme Überraschungen zu vermeiden oder, weil der Personalbedarf von vornherein nur eine bestimmte Zeit vorhanden ist, tritt immer häufiger die Situation auf, dass das Arbeitsverhältnis nicht unbefristet, sondern von vornherein befristet begründet werden soll.

Zu beachten ist hier zunächst, dass eine Befristungsabrede (hierzu zählt auch die Probezeit) schriftlich vereinbart werden muß.

Ferner sind befristete Arbeitsverhältnisse nur zulässig, wenn entweder sachliche Gründe die Befristung rechtfertigen, oder die Befristung nach dem TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz)¹ eingegangen wird.

2.1. Befristung aus sachlichem Grund

Zu diesen sachlichen Gründen zählen nach § 14 TzBfG:

- Nur vorübergehender betrieblicher Bedarf
- Befristung im Anschluß an Ausbildung und Studium
- Aushilfe oder Vertretungstätigkeiten bei Krankheit, Wehrdienst oder Beurlaubungen
- Aufgrund der Eigenart der Beschäftigung; Tätigkeiten in den Schul- oder Semesterferien, sowie Saison beschränkte Tätigkeiten
- Die Befristung zur Erprobung erfolgt
- In der Person des AN liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
- Die Haushaltsposition aus der der AN vergütet wird, befristet ist.
- Gerichtlicher Vergleich

2.2. Befristung ohne sachlichen Grund

Nach dem TzBfG von 2001 (§14 TzBfG) sind folgende Punkte bei einer Befristung ohne sachlichen Grund zu beachten:

- die Dauer der Befristung darf 2 Jahre nicht überschreiten
- innerhalb einer 2-jährigen Höchstdauer sind bis zu drei aneinander schließende Verlängerungen des befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig
- bei Arbeitnehmern über dem 58-igsten Lebensjahr bedarf es keines sachlichen Grundes
- Eine Befristung ist unzulässig, wenn eine Befristung ohne sachlichen Grund bereits einmal bestand. (Problem: Befristung nach Probezeit)

2.3. Folgen einer unzulässigen Befristung

Besondere Beachtung muß bei befristeten Arbeitsverträgen die Unwirksamkeit der Befristung und deren Folgen finden. Sollte nämlich ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden, bei welchem sich – beispielsweise in einem späteren Rechtsstreit – ergibt, dass die Befristung nicht wirksam vereinbart worden ist, so bedeutet, dies nicht etwa, dass der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam wäre. Vielmehr ist nur die Befristung unwirksam. Dies hat ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Folge.

¹ Das Beschäftigungsförderungsgesetz wurde durch das genannte Gesetz abgelöst.

2.4. Fortsetzung befristeter AV

Soweit ein befristetes Arbeitsverhältnis **mit Wissen des Arbeitgebers** über den Endzeitpunkt hinaus fortgesetzt wird, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der Arbeitgeber **unverzüglich** widerspricht (§ 625 BGB). Soweit also in Ihrem Unternehmen ein befristetes Arbeitsverhältnis existiert und der Arbeitnehmer über den Endzeitpunkt hinaus zur Arbeit kommt, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet verlängert, sofern sie nicht der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich (= sofort) widersprechen. Zu besseren Nachweisbarkeit eines solchen Widerspruches sollte der Widerspruch schriftlich angebracht werden, wobei der Arbeitnehmer auf einer Durchschrift den Erhalt des Originals bestätigen sollte.

Entsprechende Arbeitsverträge und ein entsprechendes Anschreiben finden Sie unter www.knoop.de

3. Welche Tätigkeit schuldet der Mitarbeiter

Welche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer schuldet ist im wesentlichen Frage der zustande gekommenen Vereinbarung. Typischerweise wird in einem Arbeitsvertrag beschrieben, welche Aufgaben der Arbeitnehmer auszuführen hat. Aus dieser Beschreibung ergibt sich auch, welche Arbeiten der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuweisen kann. Andersartige Arbeit kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur dann zuweisen, wenn die Übernahme dieser Tätigkeit für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Was zumutbar ist ergibt sich selbstverständlich aus der eigentlich aus dem Arbeitsvertrag geschuldeten Tätigkeit. Wird beispielsweise die Arbeitnehmerin als "Vorstandssekretärin" eingesetzt dürfte es unzumutbar sein, ihr die "Raumpflege" zu zuweisen. Vielmehr darf der Arbeitgeber der Vorstandssekretärin nur solche Aufgaben dauerhaft übertragen, welche mit dem Berufsbild der Vorstandssekretärin in Einklang zubringen sind.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber bei Abschluß des Arbeitsvertrages ein Interesse daran hat, die geschuldete Arbeit nur allgemein zu umschreiben und hierbei nicht auf hochqualifizierte Tätigkeitsbegriffe zurückzugreifen. Je zurückhaltender die Tätigkeit im Arbeitsvertrag umschrieben wird, desto mehr Aufgaben kann der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin im Zweifel übertragen, ohne sich mit Unzumutbarkeits-Grenze konfrontiert zu sehen.

Die ihm übertragene Arbeitsleistung muß der Arbeitnehmer unter Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten erbringen. Diese Arbeitsintensität ist nach Treu und Glauben von ihm zu erwarten. Er braucht sich jedoch bei der Arbeit nicht zu verausgaben oder mit seinen Kräften Raubbau zu betreiben. Andererseits darf er seine Arbeitskraft auch nicht bewußt zurückhalten, oder "Bummeln". Ein Verdacht, dass der Arbeitnehmer diese geschuldete Arbeitsintensität nicht erbringt, besteht immer dann, wenn das von ihm erzielte Arbeitsergebnisse deutlich hinter dem Arbeitsergebnis seiner Kollegen zurückbleibt. Soweit beispielsweise in einem Schreibbüro von den Arbeitnehmern im mittel stündlich 30 DIN A 4 Seiten geschrieben werden und eine Arbeitnehmerin lediglich 6 Seiten erreicht, ist es offensichtlich, dass sie ihre Tätigkeit nicht mit der geforderten Intensität erbringt.

4. Abmahnung bei Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten

4.1. Wann ist eine Abmahnung sinnvoll

Soweit der Arbeitnehmer die ihm übertragene Tätigkeit nicht oder nicht richtig erbringt steht immer recht schnell die Frage im Raum, ob er – ggf. zu Vorbereitung einer Kündigung – abgemahnt werden soll. Eine Abmahnung kann immer dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer mit seinem Verhalten arbeitsvertragliche Pflichten verletzt. Typische Fälle sind hier:

- Nichteinhaltung der Arbeitszeiten
- Durchführung von Privatangelegenheiten während der Arbeitszeit
- Unerlaubte Nebentätigkeit
- Vornahme der Arbeiten entgegen der Durchführungsanweisungen

Soweit der Arbeitnehmer "lediglich" ein schlechteres Arbeitsergebnis abliefern, als andere Arbeitnehmer ist genauer zu untersuchen, ob dieses schlechtere Arbeitsergebnis tatsächlich auf ein Ver-

halten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, oder andere Ursachen hat. Im letzteren Fall liegt kein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten vor. Andere Ursachen können beispielsweise bestehen, wenn ein Außendienstmitarbeiter in ein Stau geraten ist und daher einen Kunden nicht rechtzeitig aufsuchen konnte. Soweit der Arbeitnehmer nicht in einen Stau geraten ist, sondern ausgiebig Pause gemacht hat liegt selbstverständlich ein Abmahnungsgrund vor.

4.2. Anforderungen an eine Abmahnung

Eine Abmahnung muß das vorgeworfene Fehlverhalten hinreichend bestimmt bezeichnen. Eine lediglich allgemein formulierte Abmahnung entfaltet keinerlei Wirkung. Soweit Arbeitnehmer beispielsweise unerlaubte Nebentätigkeit ausgeübt hat, muß die Abmahnung die ausgeübte Nebentätigkeit bezeichnen und darlegen, warum diese Nebentätigkeit nicht hingenommen werden kann. Ferner muß die Abmahnung dem Arbeitnehmer zugehen. Sie muß ihm also nachweisbar überreicht werden.

Um als Vorbereitung einer späteren Kündigung dienen zu können, muß die Abmahnung außerdem Konsequenzen androhen, d. h. die Kündigung im Wiederholungsfall ausdrücklich angedroht werden.

Ferner muß die Abmahnung – zwar nicht nach den gesetzlichen Grundlagen – regelmäßig die Schriftform erfüllen. Dies ergibt sich häufig aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Auch im Hinblick auf die Vorbereitung einer Kündigung sollte die Abmahnung in jedem Fall schriftlich ausgesprochen werden, das ihr sonst der für die Kündigung notwendig ernsthafte Charakter wohl fehlt.

4.3. Welche Folgen treten ein

Die Folgen einer Abmahnung bestehen darin, dass im Wiederholungsfall – soweit die Abmahnung richtig ausgesprochen wurde – eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann.

Mit dem Einstieg in das “Abmahnungskarussell” ergeben sich rein faktisch auch weitere Folgen. Soweit der Arbeitgeber nämlich wegen eines Verhaltens eine Abmahnung ausspricht ist er – soweit der Arbeitnehmer dieses Verhalten nicht ändert – auch faktisch gezwungen, die Kündigung auszusprechen. Soweit der Arbeitgeber nämlich zuerst ein Verhalten durch Abmahnung mißbilligt, dann aber ohne jede Reaktion hinnimmt wird er sich im Falle einer späteren Kündigung vorhalten lassen müssen, dass das Verhalten nicht so tragisch war, um eine Kündigung rechtfertigen zu können.

4.4. Reaktionsmöglichkeit des AN

Die Reaktionsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf eine Abmahnung besteht darin, auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte vor dem Arbeitsgericht Klage zu erheben.

Das Arbeitsgericht befindet dann darüber, ob das vom Arbeitgeber gerügte Verhalten tatsächlich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten war. Zu beachten ist hierbei, dass der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Abmahnung nicht nachträglich Gründe anführen kann, welche in der Abmahnung nicht genannt sind. Derartiges Nachschieben von Gründen ist aufgrund der Warn- und Androhungsfunktion der Abmahnung nicht möglich. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall lediglich eine neue Abmahnung aussprechen.

5. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Abschluß eines Aufhebungsvertrages

Soll ein Arbeitsverhältnis beendet werden, besteht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis im Wege eines sogenannten Aufhebungsvertrages zu beenden. Ein solcher Aufhebungsvertrag ist quasi das Gegenteil vom Arbeitsvertrag. Er begründet nämlich das Arbeitsverhältnis nicht, sondern beendet dies. Der Aufhebungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit nur weniger Angaben. Es muß nämlich geregelt werden:

- welches Arbeitsverhältnis (Bezeichnung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer) betroffen ist;
- das es beendet werden soll und

- zu wann es beendet werden soll.

Dieser Regelungsinhalt ist nach § 623 BGB schriftlich abzufassen, da ansonsten der Aufhebungsvertrag formunwirksam ist. Schriftform – dies sei am Rande erwähnt – liegt erst vor, wenn ein tatsächlich schriftlich verfaßtes Dokument von beiden Parteien unterzeichnet wurde. Eine Übermittlung per Fax ist hierbei unwirksam, da jeder Vertragspartei nur eine "Fernkopie" vorliegt und kein Original mit zwei Unterschriften existiert.

Ferner ist nach neuem Recht bei Aufhebungsverträgen § 312 BGB (Widerruf von Haustürgeschäften) zu beachten. Ein solches Haustürgeschäft liegt auch vor, wenn der Verbraucher nicht an der Haustür, sondern am Arbeitsplatz erstmals auf den Abschluß eines Aufhebungsvertrages angesprochen wurde.²

Daher steht dem AN ein Recht zu, den Aufhebungsvertrag zu widerrufen.

Um eine lange Widerrufsfrist von 6 Monaten zu vermeiden, sollte dem Aufhebungsvertrag eine ordnungsgemäße Belehrung angefügt werden, welche die Widerrufsfrist auf 2 Wochen reduziert. Um ordnungsgemäß zu sein, muß die Belehrung:

- Dem AN sein Widerrufsrecht verdeutlichen
- Ausführen, wie und an wen der Widerruf zu richten ist.
- Einen Hinweis auf den Fristbeginn enthalten
- Einen Hinweis auf den Inhalt der Regelung des § 355 I 2 BGB enthalten
- Vom AN gesondert zu unterzeichnen
- Einen Hinweis auf die Rechtsfolgen nach § 357 I und III BGB enthalten

Der Vorteil eines Aufhebungsvertrages liegt für den Arbeitgeber sicherlich darin, dass er die Unsicherheit über die Wirksamkeit einer evtl. Kündigung und das sich daran ggf. anschließende Kündigungsschutzverfahren ausgeschlossen hat. Diesen Vorteil muß der Arbeitgeber sich zumeist mit Leistungen gegenüber dem Arbeitnehmer erkaufen. Diese Leistungen können entweder in Geldleistungen bestehen, oder in einer verlängerten "Kündigungsfrist". Dem Arbeitgeber sei hierbei jedoch geraten, dass er – für den Fall des Scheiterns eines Aufhebungsvertrages – die Kündigungsfristen nicht aus dem Blickfeld verliert. Soweit der Aufhebungsvertrag nämlich scheitert wird der Arbeitgeber ggf. eine Kündigung aussprechen (müssen). Durch den Gang der Verhandlung eines Aufhebungsvertrages können sich derartige Kündigungsfristen nach hinten verschieben. Es ist jedoch möglich und zulässig, eine Kündigung auszusprechen und gleichzeitig einen Aufhebungsvertrag anzubieten. Dies kann auch in einem Schreiben geschehen.

Ein Muster eines Aufhebungsvertrages finden Sie im Internet unter www.knoop.de

5.2. Folgen in Hinblick auf Leistungen des Arbeitsamtes

Die Gefahr eines Aufhebungsvertrages besteht für den Arbeitnehmer darin, dass das Arbeitsamt ihm Leistungen sperrt. Das Arbeitsamt wird sich ggf. darauf berufen, die Arbeitslosigkeit sei durch Abschluß des Aufhebungsvertrages selbst verschuldet und die Leistungen bis zu einem Zeitraum vom drei Monaten sperren. Dem kann sich der Arbeitnehmer nur versuchen zu entziehen, indem er dem Arbeitsamt darlegt, dass seine Situation durch Abschluß des Aufhebungsvertrages nicht schlechter, sondern nur besser wurde. Hierzu bietet sich eine gute Möglichkeit, wenn - wie oben beschrieben – eine Kündigung mit dem Angebot eines Aufhebungsvertrages verknüpft worden ist. Hier kann der Arbeitnehmer dem Arbeitsamt darlegen, dass er im Fall des Nichtabschlusses des Aufhebungsvertrages sich mit seiner Kündigung konfrontiert gesehen hätte. Auch in dieser Konstellation kommt es jedoch darauf an, wie der Aufhebungsvertrag sich gegenüber der Kündigungsfrist verhält. Dem Arbeitnehmer ist daher dringendst anzuraten, vor Abschluß des Aufhebungsvertrages das Arbeitsamt mit dem konkreten Angebot zum Abschluß des Aufhebungsvertrages aufzusuchen und zu erörtern, ob der Aufhebungsvertrag ohne Sperrfrist abgeschlossen werden kann.

² Etwas anderes gilt evtl. dann, wenn der Aufhebungsvertrag in Folge schriftlicher Korrespondenz zustande kommt.

6. Außerordentliche Kündigung

6.1. Erklärung der Kündigung

Soweit der Abschluß eines Aufhebungsvertrages nicht zustande gekommen oder nicht gewollt ist und die Verfehlungen des Arbeitnehmers besonders schwerwiegend sind, kann der Arbeitnehmer fristlos gekündigt werden. Gem. § 623 BGB ist die Kündigung schriftlich auszusprechen. Schriftlich bedeutet hierbei ein im Original unterzeichnete Urkunde, wobei ein Telefax nicht ausreichend ist.

Eine fristlose Kündigung ist nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer sich derart schwere Verfehlungen hat zu Schulden kommen lassen, welche eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist für den Arbeitgeber unzumutbar erscheinen lassen, wobei auch die Situation des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist. Aufgrund dieser Anforderung läuft der Arbeitgeber immer Gefahr, eines Scheiterns im ggf. vom Arbeitnehmer eingeleiteten Kündigungsschutzprozeß. Hat der Arbeitgeber nur außerordentlich gekündigt, steht auch in einem Kündigungsschutzprozeß nur diese Kündigung zur Debatte. Wird diese Kündigung als unwirksam angesehen, greift nicht etwa automatisch eine fristgerechte Kündigung. Dies ist nur der Fall, wenn diese zusätzlich ausgesprochen wurde. Dem Arbeitgeber ist daher dringend anzuraten, bei **jeder** fristlosen Kündigung hilfsweise eine fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt auszusprechen.

Die Gründe einer Kündigung müssen in der Kündigung nur bei Berufsausbildungsverhältnissen genannt werden. Bei allen anderen Arbeitsverhältnissen hat der Arbeitnehmer jedoch einen Anspruch darauf, dass ihm die Gründe mitgeteilt werden. Das Fehlen der Nennung der Kündigungsgründe macht die Kündigung in diesem Fall jedoch nicht unwirksam.

Dies darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass tatsächlich Gründe für eine fristlose Kündigung im Kündigungszeitpunkt bestehen müssen. Nach der Ausschlussfrist des § 626 II BGB muß es sich hierbei um Gründe handeln, welche dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches längstens zwei Wochen bekannt waren. Hinsichtlich dieser Frist trifft dem Arbeitgeber ebenso die Nachweispflicht, wie hinsichtlich des Zugangs der Kündigung und des Grundes!

Im Umkehrschluß bedeutet dies, dass Gründe nicht herangezogen werden können, welche schon länger als zwei Wochen bekannt waren und auch solche Gründe nicht – nachträglich – herangezogen werden können, welche erst nach Ausspruch der Kündigung entstanden sind. Letztere rechtfertigen allenfalls eine erneute Kündigung.

6.2. Wichtiger Grund

Der wichtige Grund, welcher eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigt muß derart gravierend sein, dass dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Hier einige Beispiele:

- Eine Strafanzeige des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber kann als Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers angesehen und daher ggf. für die Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung herangezogen werden.
- Arbeitsbummellei und Arbeitsverweigerung, auch unverschuldete Fehlzeiten, rechtfertigen je nach den Umständen des Einzelfalls eine ordentliche oder bei sehr gravierenden Verstößen auch eine außerordentliche Kündigung.
- Trunkenheit im Straßenverkehr rechtfertigt bei Berufskraftfahrern eine außerordentliche Kündigung, selbst dann, wenn er sich noch nicht bis zur Fahruntüchtigkeit vollgetrunken hat.
- Eine vorgetäuschte Krankheit, oder das Erschleichen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können ebenfalls eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

- Schmiergelder und Bestechungen können eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn damit strafbare Handlungen verbunden sind. Branchenübliche Gelegenheitsgeschenke und Trinkgelder gehören jedoch nicht hierher.
- Spesenbetrug rechtfertigt ebenfalls regelmäßig eine fristlose Kündigung.
- Eigenmächtiger Urlaubsantritt berechtigt grundsätzlich zur außerordentlichen Kündigung.
- Vollmachtenmißbrauch kann – bei entsprechenden Vertrauensstellungen – eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

7. Ordentliche Kündigung

7.1. Erklärung der Kündigung

Kommt eine außerordentliche Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes nicht in Betracht ist zu erwägen, ob eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Wie die außerordentliche Kündigung ist auch diese schriftlich auszusprechen. Ferner ist klar und eindeutig hervorzuheben, dass es sich um eine Kündigung handelt. Ferner ist klarzustellen, zu wann die Kündigung ausgesprochen werden soll. Die Benennung eines Grundes ist auch hier nicht erforderlich, der Arbeitnehmer kann jedoch deren – nachträgliche – Benennung fordern.

7.2. Kündigungsfrist

Die anzuwendenden Kündigungsfristen können sich ergeben aus:

- dem Arbeitsvertrag;
- einer Betriebsvereinbarung
- dem Tarifvertrag
- dem Gesetz (§ 622 BGB)

Das Vorliegen einer Regelung zur ordentlichen Kündigungsfrist ist in der Reihenfolge des vorgeannten zu prüfen. Arbeitsvertraglich geregelte Kündigungsfristen gehen mit den allen anderen Kündigungsfristen vor. Finden sich in keine der genannten Regelungen zur Kündigungsfrist, so kommt immer die gesetzliche Regelung nach § 622 BGB zur Anwendung. Dieser lautet:

BGB - § 622. [Ordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen]

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

7.3. Kündigungsgrund

Selbstverständlich muß auch eine ordentliche Kündigung von einem Kündigungsgrund getragen werden. Welche Anforderungen an den Kündigungsgrund zustellen sind, hängt sehr wesentlich davon ab, ob das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt oder nicht.

Dies hängt wiederum im wesentlichen von zwei Kriterien ab, nämlich:

- von der Betriebsgröße und
- der Beschäftigungsdauer.

Ohne Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist eine Kündigung dann wirksam, wenn sie nicht Treu und Glauben widerspricht oder/ und sittenwidrig ist.

Sittenwidrig ist eine Kündigung beispielsweise dann, wenn Sie aus reine Rachelust oder ohne jeden sachlichen nachvollziehbaren Grund erfolgt.

Gegen Treu und Glauben verstößt eine Kündigung beispielsweise dann, wenn sich der Arbeitgeber mit dieser Kündigung selbst zu vorherigen Verhalten in Widerspruch setzt. Wenn er beispielsweise kurz zuvor eine Kündigung seitens des Arbeitgebers noch abgelehnt hat. Zwar sind die Erwägungen "nach Treu und Glauben" ähnlich, wie nach dem Kündigungsschutzgesetz, gleichwohl sind die Anforderungen ohne Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes bei weitem nicht so hoch, wie mit Anwendung dieses Gesetzes.

8. Kündigungsschutz nach dem KSchG

8.1. Anwendbarkeit des KSchG

Ausschlaggebend für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist zunächst die Betriebsgröße. Diese muß gem. § 23 KSchG oberhalb von fünf Personen liegen. Bei Konzernen wird hierbei zwar nicht auf den gesamten Konzern abgestellt, im Einzelfall sind jedoch ggf. sogenannte verbundene Betriebe hinsichtlich ihrer Beschäftigtenanzahl zusammenzuzählen. Wichtig ist ferner, dass bei der Beschäftigtenanzahl Auszubildende nicht mitgerechnet werden und Teilzeitbeschäftigte nach einem bestimmten Schlüssel in Ansatz zu bringen sind.

Ferner ist gem. § 1 KSchG zu untersuchen, ob das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestanden hat. Bei diesen Zeiten zählen auch die Zeiten hinzu, welche ein Arbeitnehmer als Auszubildender im Betrieb zurückgelegt hat.

8.2. Sozialauswahl

Kommt das KSchG zur Anwendung muß die Kündigung sozialgerechtfertigt sein. Sozialgerechtfertigte Kündigungen sind in drei Gruppen zu unterteilen, nämlich in personenbedingte, betriebsbedingte und verhaltensbedingte Kündigungen.

8.2.1. Personenbedingte Kündigungen

Personenbedingte Kündigungen sind solche, welche an die Eigenschaften einer Person bzw. deren Fähigkeiten anknüpfen. Zum Beispiel:

- Benötigt der Arbeitnehmer für die Ausführung seines Berufes eine Arbeitserlaubnis oder besondere Zulassung (beispielsweise Zulassung als Steuerberater) und verliert er diese, so kann gekündigt werden.
- Ebenso kann gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer eine bestimmte Eignung nicht erreicht oder verliert. Soweit der Arbeitnehmer eine besondere Eignung nicht erreicht kann jedoch nur dann gekündigt werden, wenn deren Erreichen für die geschuldete Arbeitsleistung erforderlich ist, oder vertraglich vorgesehen wurde.

Sehr viel problematischer ist die Kündigung wegen Krankheit, Trunk- oder Drogensucht. Die Krankheit stellt zunächst keinen Grund zur Kündigung dar. Es können jedoch Ausnahmen bestehen, wenn sich herausstellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer nicht wieder in eine derartige gesundheitliche Lage, kommen wird, dass er die geschuldete Tätigkeit ausüben könnte.

8.2.2. Betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung ist eine Kündigung, welche durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist. Typischerweise zählt hierher der Nachfragerückgang bei einem Unternehmen, welcher einen Personalüberschuß zur Folge hat. Auch Unternehmerentscheidungen zur Umstellung des unternehmerischen Konzeptes – beispielsweise bestimmte Produktgruppen einzustellen – zählen hierher, soweit dadurch bestimmte Arbeitskräfte nicht mehr benötigt werden.

Wichtig ist hierbei, dass die unternehmerischen Entscheidungen auch tatsächlich durchgehalten werden und zwar über den Zeitraum der Kündigungsaussprache hinaus. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer mit Erfolg im Kündigungsschutzprozeß darlegen, dass die angeblich betriebsbedingten Gründe nur vorgeschoben waren.

Eng im Zusammenhang mit der betriebsbedingten Kündigung steht der sogenannte Sozialplan. Sollen aufgrund Nachfragerückgangs mehrere Arbeitnehmer freigestellt werden, ist nach einem Sozialplan genau zu ermitteln, welche Arbeitnehmer hiervon betroffen sind. In eine derartige Sozialauswahl müssen Gesichtspunkte wie Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Lebensalter, Zahl der unterhaltspflichtigen Personen ebenso einfließen, wie der Fortbildungsstand die Entbehrlichkeit für das Unternehmen.

Beispiele für eine betriebsbedingte Kündigung sind:

- Rationalisierungsmaßnahmen
- Betriebseinschränkungen/ Stillelegungen
- Fehlende Rentabilität
- Auftragsmangel

8.2.3. Verhaltensbedingte Kündigung

Von einer Verhaltensbedingten Kündigung ist zu sprechen, wenn die Kündigung durch ein Verhalten des Arbeitnehmers veranlaßt ist. Das Gewicht dieses Verhaltens muß derart sein, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Gedanklich notwendigerweise fallen hierunter auch alle Gründe, welche eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Da es sich um eine fristgerechte Kündigung handelt ist der Kreis der heranziehbaren Gründe wesentlich größer:

- Außerdienstliches Verhalten kann eine Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch betriebliche Interessen gravierend verletzt werden.
- Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzten rechtfertigen eine Kündigung, wenn eine von gegenseitiger Achtung getragene Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist.
- Fehl-, Schlecht- oder unzureichende Leistungen können ebenfalls eine Kündigung rechtfertigen, wobei es sich sicherlich nicht um Einzelfälle handeln darf. Ferner ist in diesem Fall durch Vergleichszahlen mit Kollegen nachzuweisen, dass die Arbeitsleistung tatsächlich deutlich hinter dem "Normalen" zurückbleibt.
- Ein intimes Verhältnis zu einer Jugendlichen oder einer Auszubildenden kann ebenfalls eine Kündigung rechtfertigen.
- Das Androhen einer Krankheit für den Fall, dass Freizeit oder Urlaub abschlagen wird, kann ebenfalls eine ordentliche Kündigung rechtfertigen.
- Eine Nebentätigkeit oder gar eine Konkurrenztaetigkeit können ebenfalls eine Kündigung rechtfertigen, wenn diese nicht genehmigt war und auch nicht genehmigungsfähig war.
- Private Telefongespräche können ein Kündigungsgrund sein, wenn es sich bei den Telefongesprächen nicht bloß um Ortsgespräche handelte und diese auch nicht nur einmalig vorkamen.
- Das Verlassen des Arbeitsplatzes kann ebenfalls eine Kündigung rechtfertigen, soweit dieses Verlassen unbefugt erfolgte und nicht anderweitig gerechtfertigt war.

Grundsätzlich ist bei verhaltensbedingten Kündigungen zu beachten, dass der Kündigung eine Abmahnung vorhergegangen sein muß. Ohne eine solche Abmahnung müssen die Kündigungsgründe sehr gravierend sein. Sie müssen derart gravierend sein, dass auch bei Abwägung der gegenseitigen Interessen dem Arbeitgeber die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn der Arbeitnehmer ernsthaft zuerkennen gibt, sein Verhalten auch im Falle einer Abmahnung nicht abstellen zu wollen. In diesem Fall ist die Abmahnung offensichtlich sinn- und zwecklos.

8.3. Folgen bei fehlerhafter Sozialauswahl (fehlende Klage)

Soweit das KSchG Anwendung findet und die Untersuchung nach diesem Gesetz ergibt, dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt ist, hat dies die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Die Kündigung ist mithin nichtig und das Arbeitsverhältnis wird – eigentlich – fortgeführt. Im Falle eines Kündigungsrechtsstreites – der in dieser Situation typischerweise anhängig ist - wird jedoch auch untersucht, ob die Fortführung des Arbeitsverhältnisses angesichts der zwischen den Parteien entstandenen Situation den Parteien zuzumuten ist. Wird diese Zumutbarkeit der Vertragsfortführung verneint wird der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung gem. § 9 KSchG verurteilt. Die Höhe der Abfindung kann gem. § 10 KSchG bis zu 12 Monatsverdiensten betragen, wobei für ältere Arbeitnehmer eine höhere Grenze gilt.

Soweit der Arbeitnehmer gegen die evtl. soziale Ungerechtfertigkeit der Kündigung nicht spätestens innerhalb einer Frist von drei Wochen (§ 4 KSchG) Klage erhebt kann er sich auf die – angebliche – soziale Ungerechtfertigkeit nicht mehr berufen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine Kündigungsschutzklage von vornherein aussichtslos wäre, er kann die Kündigung nämlich auch dann noch nach den Grundsätzen angreifen, welche ohne Anwendung des KSchG gelten.

9. Kündigungsschutz nach anderen Gesetzen

Weitere Kündigungsschutzregeln können nach anderen Gesetzen bestehen. Hingewiesen sei hier nur auf das Mutterschutzgesetz, sowie auf das Wehrdienstgesetz. Auch hinsichtlich Schwerbehinderter Personen gelten verschärfte Kündigungsbedingungen. Aufgrund deren Vielfältigkeit soll auf diese Bedingungen an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden.

10. Änderungskündigung

Entgegen der Beendigungskündigung ist die Änderungskündigung nicht darauf gerichtet, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Vielmehr steht die (einseitige) Abänderung des Arbeitsvertrages im Raume.

Diese Abänderung kann sich auf die Vergütung ebenso beziehen, wie auf die Arbeitszeit und auf die geschuldete Arbeit.

Soll dem Arbeitnehmer z.B. eine andere Tätigkeit übertragen werden, ohne daß dies durch eine einfache Weisung (siehe oben) möglich wäre, kann dies durch eine Änderungskündigung erfolgen. Zu den Voraussetzungen der Änderungskündigung sind die gleichen Voraussetzungen zu prüfen, wie bei der Beendigungskündigung. Somit bedarf auch die Änderungskündigung eines Grundes, welcher ggf. vor dem KSchG bestehen muß. Allerdings ist die Änderungskündigung für den Arbeitnehmer sehr viel weniger beeinträchtigend, wie eine Beendigungskündigung. Dies ist bei der Interessenabwägungen selbstverständlich zu berücksichtigen.

Ferner ist auch bei der Änderungskündigung die Kündigungsfrist einzuhalten und die Kündigung schriftlich auszusprechen.

Auf eine Wechselwirkung sei noch hingewiesen, welche Juristen mit "Die Änderungskündigung geht der Beendigungskündigung vor" beschreiben.

Dies bedeutet, daß eine (betriebsbedingte) Beendigungskündigung dann nicht möglich ist, wenn der Arbeitnehmer im Wege der Änderungskündigung auf einen anderen Arbeitsplatz gesetzt werden kann.

11. Arbeitszeugnis

Zu unterscheiden ist zunächst in das einfache und das qualifizierte Arbeitszeugnis. Das einfache "Zeugnis" gibt nur die Rahmenbedingungen an. Hierin steht also, als was und in welcher Zeit der Arbeitnehmer beschäftigt war.

Im qualifizierten Zeugnis wird auch eine Bewertung vorgenommen. Diese Bewertung hat nach der Rechtsprechung wohlwollend auszufallen.

Aus dieser Anforderung des "Wohlwollens" haben sich Formulierungsschlüssel ergeben, welche von dem ArbG Hamm bewertet wurden. Es bedeuten:

Er hat die ihm übertragenen Aufgaben:

1. stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt
= sehr gute Leistungen
2. stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt
= gute Leistungen
3. zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt
= vollbefriedigende Leistungen
4. stets zu unserer Zufriedenheit erledigt
= befriedigende Leistungen
5. zu unserer Zufriedenheit erledigt
= ausreichende Leistungen
6. im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt
= mangelhafte Leistungen
7. zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht
= unzureichende Leistungen

Weitere Formulierungsmuster finden Sie unter www.knoop.de.

Zu unterscheiden ist weiterhin in ein Endzeugnis und ein Zwischenzeugnis. Das Endzeugnis ist das Zeugnis, welches zum Ende des Arbeitsverhältnisses ausgestellt wird. Hierauf hat der Mitarbeiter in jedem Fall einen Anspruch. Dieser Anspruch bezieht sich auf ein Zeugnis in qualifizierter Form. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht bei einem berechtigten Interesse an einem solchen Zeugnis. Ein berechtigtes Interesse liegt z.B. vor bei:

- Wechsel des Vorgesetzten

- Längerer Unterbrechung der Arbeit z.B. wegen Erziehungsurlaub
- Bei Bedarf zur Vorlage bei Behörden, Banken etc.

12. Neuerungen zum Teilzeitanpruch

Seit dem 01.01.2001 besteht nach dem TzBfG grundsätzlich ein Anspruch auf Teilzeitarbeit.³ Dieser Anspruch ist unabhängig von der Frage, ob die Arbeitszeit nach wöchentlich bemessen ist, oder nach anderen Zeiträumen. Auch die Frage, ob schon eine Teilzeitarbeit ausgeführt wird, ist unerheblich.

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit ist von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- Das AV muß länger als 6 Monate Bestand haben.
- Der AG muß regelmäßig mehr als 15 AN beschäftigen
- Der Verringerung der Arbeitszeit dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Der AN muß die Verringerung seiner Arbeitszeit mindestens 3 Monate vor deren Beginn geltend machen. Hierbei soll er die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. (Der An kann die Verringerung der Arbeitszeit lediglich auf Dauer, nicht aber für einen vorübergehenden Zeitraum geltend machen.)

Der AG hat die Verringerung der Arbeitszeit mit dem AN mit dem Ziel zu erörtern, zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen. Er kann die Lage der verringerten Arbeitszeit bestimmen, ist hierbei aber auf das Einvernehmen des AN und (soweit die Regelung auch anderen AN betrifft) des Betriebsrates (Läßt sich dieses Einvernehmen nicht herbei führen, fällt es leichter, mit betrieblichen Gründen der Verringerung zu widersprechen).

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und die Lage den neuen Arbeitszeit hat der AG dem AN schriftlich spätestens 4 Wochen vor deren Beginn mitzuteilen. Ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht hat schwerwiegende Konsequenzen:

- Soweit sich AG und AN über die tatsächliche Verringerung nicht geeinigt haben und der AG den Verringerungswunsch des AN nicht wie o.g. ablehnt, verringert sich der Arbeitsumfang in dem vom AN gewünschten Umfang.
- Soweit sich An und AG nicht über die tatsächliche Verteilung der Arbeitszeit einigen und der AG den Wunsch des AN nicht wie o.g. ablehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des AN als festgelegt.

Wenn der AG den Wunsch des AN abgelehnt hat, verbleibt diesem nur, den Anspruch auf Teilzeitarbeit vor dem ArbG durchzusetzen.

Der AG hat nach der Reduzierung der Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit die Möglichkeit, zu einer neuen – anderen – Verteilung der Arbeitszeit zu kommen, wenn die betrieblichen Interessen an der Verlegung den Interessen des AN an der Beibehaltung erheblich überwiegen.

Eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit kann der AN frühestens nach 2 Jahren verlangen.

13. Neuerungen zum Betriebsübergang

Zum 01.04.2002 ist eine Änderung des § 613 a BGB in Kraft getreten, welcher den Übergang vom Arbeitsverhältnissen im Falle des Betriebsüberganges regelt.

Nach dem bisher geltenden Recht mußte ein Arbeitsverhältnis von dem neuen Arbeitgeber übernommen werden, soweit dieser vom alten Arbeitgeber den Betrieb – oder auch nur Betriebsteile – übernahm. Hierbei hatte der betroffene Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht, welches die Recht-

³ Geregelt ist die Reduzierung der Arbeitszeit, ein Ausbau der Arbeitszeit und schwieriger!

sprechung heraus gebildet hatte. Der Arbeitnehmer konnte also dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen und beim alten Arbeitgeber verbleiben.

Nach der nunmehr in Kraft getretenen Änderung sind sowohl der bisherige Arbeitgeber, als auch der neue Arbeitgeber verpflichtet, **vor** dem Betriebsübergang die Arbeitnehmer über den Betriebsübergang als solches und dessen absehbare Folgen zu unterrichten.

Diese Unterrichtung muß beinhalten:

- Zeitpunkt und Grund des Betriebsüberganges
- Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Betriebsüberganges: So zB die Frage welcher Tarifvertrag Anwendung findet; welche personellen Folgen in den Betrieben geplant sind
- Die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen: zB eine andere Aufgabenzuweisung; Schulungsmaßnahmen, etc

Diese Unterrichtung muß vor dem Betriebsübergang erfolgen, wobei sich jedoch empfiehlt, die Unterrichtung nicht knapp vor dem Betriebsübergang anzusiedeln, sondern mind. 1 Monat zuvor. Die Arbeitnehmer können ihr Widerspruchsrecht nämlich nur innerhalb eines Monats nach dem Erhalt der Belehrung ausüben. Wird die Belehrung rechtzeitig vor dem eigentlichen Übergang erteilt, so herrscht beim Übergang Klarheit darüber, welche Arbeitsverhältnisse nun tatsächlich auf den neuen Arbeitgeber überwechseln und welche nicht.

Die Unterrichtung muß in Textform erfolgen, was bedeutet, dass es sich um eine schriftliche lesbare Form handeln muß, eine Unterschrift aber entbehrlich ist. Unter diese Form fallen die Kopie ebenso, wie das Telefax und die E-Mail.

Erfolgt die Unterrichtung ordnungsgemäß kann der Arbeitnehmer einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses 1 Monat lag ausüben. Erfolgt die Belehrung nicht ordnungsgemäß, so besteht dieses Widerspruchsrecht unbefristet und ist nur der Grenze der Verwirkung ausgesetzt.

Seinen Widerspruch muß der Arbeitnehmer schriftlich – d.h. unterschrieben – entweder gegenüber dem Betriebsveräußerer, oder gegenüber dem neuen Inhaber erklären.

Sobald der Arbeitnehmer einen Widerspruch erhebt, bleibt sein Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber bestehen. Dieser kann dann abwägen, ob er ggf. eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht, deren Voraussetzungen natürlich gesondert zu prüfen sind. Gerade in größeren Unternehmen kann dann leicht die Situation entstehen, dass der Arbeitnehmer nach Ausübung seines Widerspruchs nicht betriebsbedingt gekündigt werden kann, weil ihm im (alten) Betrieb andere Aufgaben zugewiesen werden können.