

Alle Angaben ohne Gewähr. Keine Garantie auf Vollständigkeit oder Richtigkeit.

Vorlesung 4 und Vorlesung 10 (11.07.2024) fehlen in der Zusammenfassung.

1 Grundlagen	4
1.1 Arbeitsvertrag vs. Dienstvertrag	4
1.2 Pflichten vor Beginn des Arbeitsvertrags	4
2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz)	4
2.1 Grundlagen	4
2.1.1 Ziel	4
2.1.2 Benachteiligungsverbot	4
2.1.3 Ausschreibungen	4
2.2 Arten der Benachteiligung	4
2.2.1 Unmittelbare Benachteiligung	4
2.2.2 Mittelbare Benachteiligung	4
2.2.3 Belästigung	5
2.2.4 Sexuelle Belästigung	5
2.3 Zulässige unterschiedliche Behandlung	5
2.3.1 Berufliche Anforderungen	5
2.3.2 Religion oder Weltanschauung	5
2.3.3 Alter	5
2.3.4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe	5
2.4 Folgen einer Benachteiligung	5
2.4.1 Pflichten des Arbeitgebers	5
2.4.2 Leistungsverweigerungsrecht	6
2.4.3 Entschädigung und Schadensersatz	6
2.4.4 Beweislast	6
3 Arbeitsvertrag	6
3.1 Form	6
3.1.1 Nachweisgesetz	6
3.2 Was regelt der Arbeitsvertrag?	7
3.2.1 Synallagma im Arbeitsvertrag	7
3.2.2 Boni	7
3.2.3 Urlaubs- und Weihnachtsgeld	7
4 Teilzeit und befristete Arbeitsverträge	7
4.1 Befristete Arbeitsverträge	7
4.1.1 Zulässigkeit	7
4.1.2 Dauer	8
4.1.3 Form	8
4.1.4 Folgen unwirksamer Befristung	8
4.1.5 Fristen für Klage bei unwirksamer Befristung	8
4.1.6 Ende des befristeten Arbeitsvertrages	8
4.1.7 Information über unbefristete Arbeitsplätze	8
4.2 Teilzeit	8
4.2.1 Förderung von Teilzeitarbeit	8
4.2.2 Ablauf Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit	9

4.2.3	Erneute Anfrage zur Verringerung der Arbeitszeit	9
4.2.4	Ablauf Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit	9
4.2.5	Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit	9
4.2.6	Kündungsverbot bei Weigerung der Arbeitszeitanpassung	9
5	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
5.1	Welche Schutzvorschriften gibt es?	9
5.2	Allgemeiner Kündigungsschutz	10
5.2.1	Form	10
5.2.2	Fristen	10
5.2.3	Fristlose Kündigung	10
5.3	Kündigungsschutzgesetz	10
5.3.1	Anwendungsbereich	10
5.3.2	Ausnahmen für leitende Angestellte	10
5.3.3	Zulässige Kündigungsgründe	10
5.3.4	Verhaltensbedingte Kündigung	11
5.3.5	Personenbedingte Kündigung	11
5.3.6	Betriebsbedingte Kündigung	11
5.3.7	Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	11
5.3.8	Ausnahmen von der Sozialauswahl	12
5.3.9	Folgen einer Kündigung	12
5.4	Sonstige Kündigungsschutzregeln	12
5.4.1	Kündungsverbot von Schwangeren und Müttern	12
5.4.2	Kündigungsschutz während der Elternzeit	12
5.4.3	Kündungsverbot für Datenschutzbeauftragten	12
5.4.4	Unzulässigkeit der Kündigung des Betriebsrats und Vertretungen	12
5.4.5	Erfordernis der Zustimmung bei Kündigung von Schwerbehinderten	12
5.4.6	Anzeigepflicht bei Massenentlassungen	12
5.4.7	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen	12
6	Urlaub	13
6.1	Dauer des Urlaubs	13
6.2	Wartezeit und Entstehen des Anspruchs	13
6.3	Ausschluss von Doppelansprüchen	13
6.4	Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs	13
7	Betriebsräte	13
7.1	Definitionen	13
7.1.1	Definition: Betrieb	13
7.1.2	Definition: Arbeitnehmer	13
7.1.3	Ausnahmen für leitende Angestellte	14
7.2	Wahl eines Betriebsrats	14
7.2.1	Recht zur Errichtung von Betriebsräten	14
7.2.2	Wahlschutz	14
7.2.3	Wahlberechtigung	14
7.2.4	Wählbarkeit	14
7.2.5	Zahl der Betriebsratsmitglieder	14
7.2.6	Wahlperiode	14
7.2.7	Freistellungen von Betriebsräten	14

7.2.8	Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe	15
7.2.9	Zusammensetzung nach Geschlechter	15
7.3	Gesamtbetriebsräte	15
7.3.1	Voraussetzungen der Errichtung	15
7.3.2	Zuständigkeit	15
7.4	Gewerkschaften	15

1 Grundlagen

1.1 Arbeitsvertrag vs. Dienstvertrag

Bei **Arbeitsverträgen** (oder Dienstverträgen) steht der **Dienst** im Vordergrund. Der Arbeitnehmer muss den Dienst leisten, wird jedoch bezahlt, auch wenn der gewünschte Erfolg nicht eintritt.

Bei **Werkverträgen** steht der **Erfolg** im Vordergrund. Wenn das "Werk" nicht erbracht wird, muss der Auftragnehmer nicht bezahlt werden (z.B. Handwerker).

1.2 Pflichten vor Beginn des Arbeitsvertrags

Auch schon während der Bewerbungsphase existieren vorvertragliche Pflichten, auch wenn noch keine Verträge geschlossen wurden. **§ 311 Abs. 2 BGB** definiert gegenseitige Rücksichts- und Geheimhaltungspflichten.

2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz)

2.1 Grundlagen

2.1.1 Ziel

Das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (auch **Antidiskriminierungsgesetz** genannt) ist in **§ 1 AGG** definiert. Es soll Benachteiligungen aufgrund bestimmter (aufgezählter) Merkmale verhindern.

2.1.2 Benachteiligungsverbot

Das **Benachteiligungsverbot** ist in **§ 7 AGG** definiert. Demnach dürfen Beschäftigte nicht wegen der genannten Merkmale benachteiligt werden.

Dies gilt auch, wenn das Merkmal gar nicht auf die Person zutrifft, sondern nur angenommen wird.

2.1.3 Ausschreibungen

Gemäß **§ 11 AGG** dürfen Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen **§ 7 Abs. 1 AGG** ausgeschrieben werden.

2.2 Arten der Benachteiligung

Die Arten der Benachteiligung sind in **§ 3 AGG** definiert.

2.2.1 Unmittelbare Benachteiligung

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt gemäß **§ 3 Abs. 1 AGG** vor, wenn eine Person aufgrund der genannten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als andere Personen.

Dies gilt ebenfalls für Frauen, die aufgrund einer Schwangerschaft oder Mutterschaft benachteiligt werden.

2.2.2 Mittelbare Benachteiligung

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt gemäß **§ 3 Abs. 2 AGG** vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren Personen wegen der genannten Merkmale benachteiligen, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt, angemessen und erforderlich sind.

Hierbei erfolgt keine direkte Diskriminierung wegen der Merkmale, sondern über Faktoren, die überproportional von dieser Gruppe erfüllt werden.

Ein Beispiel ist die Verweigerung von Teilzeitstellen (benachteiligt Frauen überproportional).

2.2.3 Belästigung

Eine **Belästigung** ist gemäß **§ 3 Abs. 3 AGG** eine **unerwünschte Verhaltensweise**, die mit den genannten Merkmale in Verbindung steht, die Würde der Person verletzt und das Arbeitsumfeld negativ beeinflussen.

2.2.4 Sexuelle Belästigung

Eine **sexuelle Belästigung** (**§ 3 Abs. 4 AGG**) ist analog für sexuelle Verhaltensweisen definiert.

Darunter fallen sexuelle Handlungen, Aufforderungen, körperliche Berührungen, Bemerkungen sowie unerwünschtes Zeigen von pornographischen Darstellungen.

2.3 Zulässige unterschiedliche Behandlung

In **§§ 8-10 AGG** sind Ausnahmen definiert, in denen unterschiedliche Behandlungen zulässig sind.

2.3.1 Berufliche Anforderungen

Wenn die Art der Tätigkeit oder die Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, ist gemäß **§ 8 AGG** eine unterschiedliche Behandlung zulässig.

2.3.2 Religion oder Weltanschauung

Für Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordneten Einrichtungen ist gemäß **§ 9 AGG** eine Benachteiligung zulässig, wenn die Religion oder Weltanschauung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Eine Religionsgemeinschaft kann z.B. fordern, dass ein Pastor ihrer Religion angehört.

2.3.3 Alter

Gemäß **§ 10 AGG** ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Das können z.B. Mindest- oder Höchstalter für bestimmte Tätigkeiten sein.

2.3.4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Wenn die unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe erfolgt, kann diese gemäß **§ 4 AGG** nur durch **§§ 8 bis 10 und 20 AGG** nur gerechtfertigt sein, wenn die Rechtfertigung sich auf **alle diese Gründe erstreckt**.

2.4 Folgen einer Benachteiligung

2.4.1 Pflichten des Arbeitgebers

Gemäß **§ 12 AGG** verpflichtet, (auch vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Während der Aus- und Fortbildung muss er gemäß **§ 12 Abs. 2 AGG** auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen.

Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot muss der Arbeitgeber gemäß **§ 12 Abs. 3 AGG** geeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreifen (z.B. Abmahnung, Versetzung oder Kündigung).

Auch wenn die Benachteiligung bei der Ausübung der Tätigkeit **durch Dritte** (z.B. Kunden) erfolgt, muss der Arbeitgeber gemäß **§ 12 Abs. 4 AGG** geeignete Maßnahmen ergreifen.

2.4.2 Leistungsverweigerungsrecht

Falls der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz, sind die Betroffenen gemäß **§ 14 AGG** berechtigt, ihre Tätigkeit einzustellen.

Sie verlieren dabei nicht den Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

2.4.3 Entschädigung und Schadensersatz

Wenn der Arbeitgeber das Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot zu vertreten hat, ist er gemäß **§ 15 Abs. 1 AGG** zu Schadensersatz verpflichtet (selten, da meist kein finanzieller Schaden vorliegt).

Gemäß **§ 15 Abs. 2 AGG** entsteht Anspruch auf Schadensersatz auch für Schäden, die nicht Vermögensschäden sind.

Frist: Gemäß **§ 15 Abs. 4 AGG** muss ein Anspruch innerhalb von **zwei Monaten schriftlich** geltend gemacht werden. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung und sonst zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

2.4.4 Beweislast

Gemäß **§ 22 AGG** wird die **Beweislast umgekehrt**, wenn der Arbeitnehmer Indizien für eine Benachteiligung "beweist".

3 Arbeitsvertrag

3.1 Form

Grundsätzlich ist ein Arbeitsvertrag **formfrei**. Aufgrund des hohen Missbrauchspotentials existiert jedoch ein Nachweisgesetz, das den Arbeitgeber zur Verschriftlichung wichtiger Vertragsbedingungen verpflichtet.

3.1.1 Nachweisgesetz

Gemäß **§ 2 NachwG** muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die **wesentlichen Vertragsbedingungen** unterschreiben und aushändigen, dazu gehören:

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn (und ggf. Ende) des Arbeitsverhältnisses
- Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
- Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts (inklusive Regelungen für Überstunden, Prämien, etc.)
- Dauer des Urlaubs

Der Nachweis muss **schriftlich** spätestens **einen Monat** nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

3.2 Was regelt der Arbeitsvertrag?

Im Arbeitsvertrag sind die Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses geregelt, dazu gehören:

- Entgelt (und Extras wie Boni, Firmenwagen etc.)
- Urlaub
- Probezeit
- Arbeitszeit (und Überstunden)
- Arbeitsplatzbeschreibung (Ort und Tätigkeit)
- Arbeitgeber
- Regelungen zum Home-Office
- Betriebliche Extras
- Datenschutzpflichten, Geheimhaltungsklauseln, Urheberrechte
- Regeln im Krankheitsfall/Verhinderung (Mutterschutz, Elternzeit)

3.2.1 Synallagma im Arbeitsvertrag

Die **Tätigkeitsbeschreibung** und das **Entgelt** prägen den Arbeitsvertrag und stellen ein **Synallagma** (Vertrag mit gegenseitigen Verpflichtungen) dar.

Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung verpflichtet, der Arbeitgeber zur Entgeltzahlung. Leistet eine Partei nicht, ist die andere Partei ebenfalls nicht zur Leistung verpflichtet.

3.2.2 Boni

Boni gehören ebenfalls zum Entgelt. Diese können entweder **individuell** (Bonus für abgeschlossene Verträge) oder z.B. **abteilungsweise** (bei Erhöhung des Umsatzes) vereinbart werden.

3.2.3 Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind nicht zwingend Teil des Entgelts (und somit des Synallagmas).

Im Streitfall kommt es auf die Auslegung des Arbeitsvertrags an, ob z.B. das Urlaubs- und Weihnachtsgeld noch anteilig für das laufende Jahr ausbezahlt werden muss. Falls es im Arbeitsvertrag im Kapitel "Vergütung" steht, deutet die *systematische Auslegung* auf eine Einbeziehung ins Synallagma hin.

4 Teilzeit und befristete Arbeitsverträge

Teilzeit und befristete Arbeitsverträge sind im **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge** (TzBfG) geregelt.

4.1 Befristete Arbeitsverträge

4.1.1 Zulässigkeit

Die Befristung ist gemäß **§ 14 Abs. 1 TzBfG** zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, darunter fallen:

1. nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
2. im Anschluss an Ausbildung oder Studium
3. Vertretung
4. Eigenart der Arbeit (z.B. Skilehrer, Bademeister, usw.)

5. Befristung zur Erprobung (**keine Probezeit!**)
6. Wunsch des Arbeitnehmers
7. bei Vergütung aus befristeten Haushaltsmitteln (z.B. durch den Staat)
8. gerichtlicher Vergleich

4.1.2 Dauer

Gemäß **§ 14 Abs. 2 TzBfG** ist die Befristung **ohne Vorliegen** eines sachlichen Grundes ist möglich, wenn die Befristung **maximal dreimal verlängert** wird und die Gesamtdauer **zwei Jahre** nicht überschreitet. Wenn zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist die Befristung nicht zulässig (**§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG**).

Gemäß **§ 14 Abs. 2a TzBfG** ist bei der Neugründung eines Unternehmens die Befristung innerhalb der **ersten vier Jahre** zulässig.

Gemäß **§ 14 Abs. 3 TzBfG** ist die Befristung **ohne Vorliegen** eines sachlichen Grundes auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer **älter als 52** ist und unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses **mindestens vier Monat arbeitslos** war.

4.1.3 Form

Gemäß **§ 14 Abs. 4 TzBfG** muss die Befristung **schriftlich** erfolgen, um wirksam zu sein.

4.1.4 Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung unwirksam, dann gilt gemäß **§ 16 TzBfG** der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ordentliche Kündigung ist dann i. d. R. frühestens zum vereinbarten Ende möglich.

4.1.5 Fristen für Klage bei unwirksamer Befristung

Der Arbeitnehmer muss gemäß **§ 17 TzBfG** innerhalb von **drei Wochen nach vereinbartem Ende** des befristeten Arbeitsvertrags Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.

4.1.6 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet gemäß **§ 15 Abs. 1 TzBfG** mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet gemäß **§ 15 Abs. 2 TzBfG** mit Erreichen des Zwecks, der Arbeitnehmer muss jedoch **mindestens zwei Wochen** vorher **schriftlich** informiert werden.

4.1.7 Information über unbefristete Arbeitsplätze

Der Arbeitgeber muss gemäß **§ 18 Abs. 1 TzBfG** unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren.

4.2 Teilzeit

4.2.1 Förderung von Teilzeitarbeit

Gemäß **§ 6 TzBfG** muss der Arbeitgeber i. d. R. Teilzeitarbeit ermöglichen.

4.2.2 Ablauf Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit

Der Arbeitgeber muss gemäß **§ 7 Abs. 3 TzBfG** auf Wunsch eines Arbeitnehmers (der länger als sechs Monate beschäftigt ist) **einen Monat nach Zugang** der (in Textform) gestellten Anfrage über die Veränderung der Arbeitszeit eine **begründete Antwort** in Textform mitteilen.

Gemäß **§ 8 Abs. 4 TzBfG** muss der Arbeitgeber der Anfrage zustimmen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (z.B. Sicherheitsbedenken, Organisationsprobleme).

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Entscheidung **spätestens einen Monat** vor gewünschtem Beginn der Verringerung mitteilen, **ansonsten verringert sich die Arbeitszeit wie vom Arbeitnehmer gefordert** (**§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG**).

4.2.3 Erneute Anfrage zur Verringerung der Arbeitszeit

Gemäß **§ 8 Abs. 6 TzBfG** kann der Arbeitnehmer frühestens zwei Jahre nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie begründet abgelehnt hat, erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

4.2.4 Ablauf Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit

Gemäß **§ 9 TzBfG** muss der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte **bevorzugt berücksichtigen**, wenn sie den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben (mit Ausnahmen).

4.2.5 Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Gemäß **§ 9a Abs. 1 TzBfG** kann der Arbeitnehmer analog zum Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Der Zeitraum muss dabei **mindestens ein Jahr** und **höchstens fünf Jahre** betragen. Der Anspruch besteht nur bei Unternehmen mit **mehr als 45 Arbeitnehmern**.

§ 9a Abs. 2 TzBfG definiert Ausnahmen, z.B. wenn bereits mehrere Arbeitnehmer von dieser Regel Gebrauch gemacht haben.

4.2.6 Kündigungsverbot bei Weigerung der Arbeitszeitanpassung

Gemäß **§ 11 TzBfG** ist eine **Kündigung unwirksam**, wenn sie wegen der Weigerung des Arbeitnehmers von Vollzeit in Teilzeit (oder umgekehrt) zu wechseln erfolgt ist.

5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Arten beendet werden, darunter Fristablauf (bei befristeten Arbeitsverträgen), Tod des Arbeitnehmers, Gerichtsurteil (z.B. nach Kündigungsschutzklage), Vertrag, gerichtlicher Vergleich oder Kündigung durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

5.1 Welche Schutzvorschriften gibt es?

Bei Kündigungen kommen mehrere Schutzvorschriften in Frage:

- Allgemeiner Kündigungsschutz (BGB)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- sonstige Regeln zum Kündigungsschutz (z.B. für Schwangere)

5.2 Allgemeiner Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz ist im BGB festgehalten.

5.2.1 Form

Gemäß **§ 623 BGB** muss die Kündigung **schriftlich** erfolgen.

5.2.2 Fristen

Gemäß **§ 622 Abs. 1 BGB** kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Bei Kündigung durch den **Arbeitgeber** verlängert sich die Kündigungsfrist gemäß **§ 622 Abs. 2 BGB** je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit.

In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist gemäß **§ 622 Abs. 3 BGB** zwei Wochen.

In Tarifverträgen (**§ 622 Abs. 4 BGB**) und in bestimmten Fällen (**§ 622 Abs. 5 BGB**) kann von den genannten Fristen abgewichen werden.

5.2.3 Fristlose Kündigung

Bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes**, unter dem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, kann gemäß **§ 626 Abs. 1 BGB** fristlos gekündigt werden.

Gemäß **§ 626 Abs. 2 BGB** kann die Kündigung nur **innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis** über die für die Kündigung maßgebende Tatsachen erfolgen.

5.3 Kündigungsschutzgesetz

5.3.1 Anwendungsbereich

Gemäß **§ 1 Abs. 1 KSchG** gilt das Kündigungsschutzgesetz nur für Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in dem Betrieb **länger als sechs Monate** bestanden hat.

§ 23 KSchG definiert weitere Ausnahmen, so sind z.B. Betriebe mit **weniger als zehn Arbeitnehmern** (Auszubildende werden nicht mitgezählt) von den meisten Regelungen ausgenommen.

5.3.2 Ausnahmen für leitende Angestellte

Gemäß **§ 14 KSchG** gelten die Schutzvorschriften nicht für **leitende Angestellte**, soweit diese selbständig **einstellen und entlassen** können.

5.3.3 Zulässige Kündigungsgründe

Gemäß **§ 1 Abs. 2 KSchG** ist eine Kündigung **sozial ungerechtfertigt**, wenn der Grund nicht in einem der drei folgenden liegt:

- in dem Verhalten des Arbeitnehmers (**verhaltensbedingt**)
- in der Person des Arbeitnehmers (**personenbedingt**)
- durch dringende betriebliche Erfordernisse (**betriebsbedingt**)

5.3.4 Verhaltensbedingte Kündigung

Bei einer **verhaltensbedingte Kündigung** liegt der Grund in dem Verhalten des Arbeitnehmers, das es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Zu den Gründen gehören beispielsweise:

- Straftaten gegen Arbeitnehmer oder Kollegen
- Schwerwiegende Verstöße gegen den Arbeitsvertrag (z.B. wiederholte Unpünktlichkeit nach Abmahnung)

5.3.5 Personenbedingte Kündigung

Bei einer **personenbedingten Kündigung** liegt der Grund in der Person des Arbeitnehmers.

Zu den Gründen gehören beispielsweise:

- Langzeit-Krankheit
- Personenbedingte Schlechtleistung (Arbeitnehmer arbeitet nur noch langsam/schlecht)
- Verdacht von grobem Fehlverhalten (z.B. Diebstahl, Unregelmäßigkeiten in Büchern)

5.3.6 Betriebsbedingte Kündigung

Eine **betriebsbedingte Kündigung** kann entweder wegen **äußerer betrieblicher Gründe** oder **innerbetrieblicher Gründe** erfolgen.

Beispiele für äußere betrieblicher Gründe:

- Schlechte Wirtschaftslage
- Teure Rohstoffe
- Rückgang der Aufträge

Beispiele für innerbetrieblicher Gründe:

- Umstrukturierung des Betriebs
- Digitalisierung von Prozessen
- Outsourcing von Tätigkeiten

5.3.7 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber nicht beliebige Arbeitnehmer kündigen, sondern muss gemäß **§ 1 Abs. 3 KSchG** eine **Sozialauswahl** treffen.

Dabei wird den **vier Kriterien** Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten und Behinderung eine Gewichtung (Punkte) zugewiesen und alle in Frage kommenden Arbeitnehmer nach dieser Gewichtung bewertet. Eine Entlassung ist nur bei den Arbeitnehmern mit den wenigsten Punkten zulässig.

In einem Tarifvertrag oder durch den Betriebsrat kann gemäß **§ 1 Abs. 4 KSchG** diese Gewichtung festgelegt werden, die gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann und ansonsten gilt.

Falls der Arbeitgeber die Gewichtung alleine vornimmt, kann diese vor Gericht überprüft und für unwirksam erklärt werden.

5.3.8 Ausnahmen von der Sozialauswahl

Gemäß **§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG** sind bestimmte Arbeitnehmer von der Sozialauswahl ausgenommen, z.B. aufgrund ihrer Erfahrung, Weiterbildung oder der Datenschutzbeauftragte.

5.3.9 Folgen einer Kündigung

Der Arbeitnehmer muss gemäß **§ 4 KSchG drei Wochen** nach Zugang der **schriftlichen** Kündigung Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Ansonsten gilt die Kündigung gemäß **§ 7 KSchG** (mit Ausnahmen in **§ 5 KSchG** und **§ 6 KSchG**) als **von Anfang an wirksam**.

5.4 Sonstige Kündigungsschutzregeln

5.4.1 Kündigungsverbot von Schwangeren und Müttern

Gemäß **§ 17 MuSchG** ist eine Kündigung von Schwangeren und Müttern für eine gewisse Zeit nach der Geburt des Kindes unzulässig.

5.4.2 Kündigungsschutz während der Elternzeit

Gemäß **§ 18 BEEG** können Eltern in Elternzeit (und kurz davor) nicht gekündigt werden.

5.4.3 Kündigungsverbot für Datenschutzbeauftragten

Gemäß **§ 38 Abs. 2 BDSG** können Datenschutzbeauftragte in nichtöffentlicher Stellen (Unternehmen) nicht gekündigt werden, wenn die Benennung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtend ist.

5.4.4 Unzulässigkeit der Kündigung des Betriebsrats und Vertretungen

Gemäß **§ 15 KSchG** ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung usw. unzulässig (außer bei außerordentlichen Kündigungen).

5.4.5 Erfordernis der Zustimmung bei Kündigung von Schwerbehinderten

Gemäß **§ 168 SGB IX** ist bei der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers die Zustimmung des Integrationsamts erforderlich.

5.4.6 Anzeigepflicht bei Massenentlassungen

Gemäß **§ 17 Abs. 1 KSchG** muss der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit mitteilen, wenn er eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlassen will (Staffelungen im Gesetz).

5.4.7 Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen

Gemäß **§ 102 BetrVG** hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen.

Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist gemäß **§ 102 Abs. 1 BetrVG** unwirksam.

Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung, kann der Arbeitgeber trotzdem kündigen, muss aber gemäß **§ 102 Abs. 4 BetrVG** die Stellungnahme des Betriebsrats beilegen.

6 Urlaub

6.1 Dauer des Urlaubs

Gemäß **§ 3 Abs. 1 BUrlG** beträgt der gesetzliche Mindesturlaub **24 Werktage** pro Jahr, jedoch bei einer Sechs-Tage-Woche.

Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub **20 Werktage** pro Jahr.

6.2 Wartezeit und Entstehen des Anspruchs

Gemäß **§ 4 BUrlG** besteht der volle Anspruch nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Während dieser Wartezeit und bei Ausscheiden vor Ablauf des Kalenderjahres besteht gemäß **§ 5 Abs. 1 BUrlG** ein Anspruch auf **ein Zwölftel des Jahresurlaubs pro Monat**.

6.3 Ausschluss von Doppelansprüchen

Beim Wechsel des Arbeitgebers besteht gemäß **§ 6 Abs. 1 BUrlG** nur Anspruch auf den noch nicht verbrauchten Urlaub des laufenden Jahres.

6.4 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

Der Urlaub muss gemäß **§ 7 Abs. 3 BUrlG** im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung ins nächste Jahr ist nur bei dringenden Gründen möglich.

7 Betriebsräte

Die Aufgabe und Rollen von **Betriebsräten** sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

7.1 Definitionen

7.1.1 Definition: Betrieb

Der Begriff **Betrieb** ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht definiert. In der Rechtsprechung wird ein Betrieb als **organisatorische Einheit** angesehen, innerhalb derer der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern bestimmte Zwecke verfolgt.

Ein Betrieb kann ein komplettes Unternehmen, einen Standort oder eine Abteilung umfassen. Betriebe können aber auch standort- und sogar unternehmensübergreifend existieren (**§ 1 Abs. 2 BetrVG**).

7.1.2 Definition: Arbeitnehmer

Gemäß **§ 5 Abs. 1 BetrVG** sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Arbeiter und Angestellte (**auch Auszubildende!**), egal ob sie im Betrieb, im Außendienst oder im Home-Office arbeiten.

Beamte, Soldaten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, zählen ebenfalls dazu (z.B. Deutsche Post oder Bahn).

7.1.3 Ausnahmen für leitende Angestellte

Gemäß **§ 5 Abs. 3 BetrVG** gelten die Vorschriften nicht für **leitende Angestellte**. Im Gegensatz zum Kündigungsschutzgesetz sind leitende Angestellte im Sinne dieses Gesetzes solche, die selbständig **einstellen oder entlassen** können.

7.2 Wahl eines Betriebsrats

7.2.1 Recht zur Errichtung von Betriebsräten

Gemäß **§ 1 Abs. 1 BetrVG** ist die Errichtung eines Betriebsrats in Betrieben mit **mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern** möglich.

Einen Zwang zur Wahl eines Betriebsrats existiert jedoch nicht, da die Vereinigungsfreiheit (**Art 9 GG**) auch negativ gilt, es gibt also auch das Recht, sich nicht zu vereinigen.

7.2.2 Wahlschutz

Der Arbeitgeber darf gemäß **§ 20 Abs. 1 BetrVG** die Wahl des Betriebsrats **nicht behindern** und gemäß **§ 20 Abs. 2 BetrVG** auch **nicht durch Nachteile oder Vorteile beeinflussen**.

7.2.3 Wahlberechtigung

Gemäß **§ 7 BetrVG** sind alle **Arbeitnehmer** (also **keine leitenden Angestellten!**) ab 16 Jahren wahlberechtigt. Auch Leiharbeiter sind wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb tätig sind.

7.2.4 Wählbarkeit

Wählbar sind gemäß **§ 8 Abs. 1 BetrVG** alle Wahlberechtigten, die über 18 Jahre alt sind und mindestens sechs Monate im Betrieb tätig sind.

Besteht der Betrieb seit weniger als sechs Monaten, so gibt es gemäß **§ 8 Abs. 2 BetrVG** keine Voraussetzungen bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

7.2.5 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist gemäß **§ 9 BetrVG** nach der Zahl der Arbeitnehmer im Betrieb gestaffelt.

7.2.6 Wahlperiode

Gemäß **§ 4 Abs. 1 BetrVG** finden regelmäßige Wahlen **alle vier Jahre** zwischen dem 1. März und 31. Mai statt.

In Ausnahmesituationen, z.B. großen Veränderungen in der Zahl der Arbeitnehmern, bei Rücktritt der Mitglieder und Anfechtung der Wahl kann der Betriebsrat gemäß **§ 13 Abs. 2 BetrVG** auch außerhalb dieser Zeit gewählt werden.

7.2.7 Freistellungen von Betriebsräten

Gemäß **§ 38 BetrVG** hat eine gewisse Anzahl von Betriebsratsmitgliedern (gestaffelt nach Zahl der Arbeitnehmer) Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, um ihre Aufgaben als Betriebsrat wahrzunehmen.

7.2.8 Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

Gemäß **§ 14a BetrVG** wird in kleineren Betrieben ein einfacheres Wahlverfahren angewendet.

7.2.9 Zusammensetzung nach Geschlechter

Gemäß **§ 15 Abs. 2 BetrVG** muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend dem Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein (wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht).

Hierbei zählt jeder Arbeitnehmer gleich viel, egal ob er in Vollzeit oder Teilzeit angestellt ist.

7.3 Gesamtbetriebsräte

7.3.1 Voraussetzungen der Errichtung

Wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen, wird gemäß **§ 47 Abs. 1 BetrVG** ein Gesamtbetriebsrat errichtet.

7.3.2 Zuständigkeit

Der Gesamtbetriebsrat ist gemäß **§ 50 Abs. 1 BetrVG** auch für Betriebe ohne eigenen Betriebsrat zuständig.

7.4 Gewerkschaften

Eine Gewerkschaft ist in einem Betrieb vertreten, sobald ein Arbeitnehmer Mitglied dieser Gewerkschaft ist.

Der Gewerkschaft muss gemäß **§ 2 Abs. 2 BetrVG** Zugang zum Betrieb gewährt werden, falls nicht Betriebsgeheimnisse oder andere Vorschriften dem entgegenstehen.