

Repetitorium im Arbeitsrecht

Humboldt-Universität zu Berlin
WiSe 2005/2006
PD Dr. Eva Kocher

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - a) Allgemeine Voraussetzungen der Wirksamkeit von Kündigungen
 - b) Ordentliche Kündigungen und KSchG
 - c) Außerordentliche Kündigungen
 - d) Aufhebungsverträge und ihre Beseitigung

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Befristung/auflösende Bedingung
- Aufhebungsvertrag
- Kündigung = einseitige, empfangsbedürftige Gestaltungserklärung;

Arten:

- ordentlich
Fristen siehe § 622 BGB
- außerordentlich
- außerordentlich mit Auslaufrfrist

Kontrolle der Wirksamkeit von Kündigungen

Kontrolle von Kündigungen nur mit einer Frist von 3 Wochen ab Zugang nach §§ 4, 7, 13 KSchG

- soziale Rechtfertigung
- außerordentliche Kündigungen: Kontrolle der Anforderungen des § 626 BGB
- sonstige Gründe der Unwirksamkeit (auch allgemeine rechtsgeschäftliche Wirksamkeitsvoraussetzungen, treuwidrige Kündigung, „ungehörige Kündigung“)
- besonderer Kündigungsschutz

Nichteinhaltung der Kündigungsfrist: kein Unwirksamkeitsgrund? (so jetzt BAG)

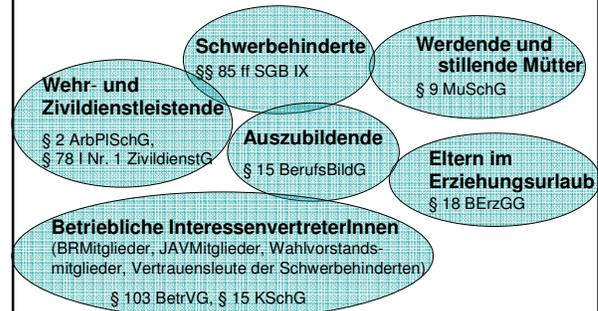
Kündigungen: Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen

- Zugang § 130 BGB
 - Machtbereich des Empfängers
 - Möglichkeit der Kenntnisnahme unter normalen Umständen (urlaubsbedingte Abwesenheit bleibt außer Betracht?); beachte Zulassung verspäteter Klagen nach § 5 KSchG
 - Zugangsvereitelung: Behandlung „als ob“
- wirksame Vertretung (§§ 164 ff, § 174 BGB)
- Schriftform § 623 BGB
- Anhörung des Betriebsrats § 102 BetrVG
- kein Kündigungsausschluss (individual- oder kollektivvertraglich)
- keine Nichtigkeit nach §§ 134, 138 BGB

Kündigungsschutz über Generalklauseln (§ 138 BGB) und Grundrechte

- Schutz vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen
 - insbesondere Diskriminierungen nach Art. 3 Abs. 3 GG
 - § 611a BGB, § 81 II SGB IX: auch Anwendbarkeit des § 134 BGB Schutz der Privatsphäre
- Art. 12 I GG „Mindestschutz des Arbeitsplatzes vor Verlust durch private Disposition“
 - Berücksichtigung eines durch langjährige Mitarbeit erdienten Vertrauens in den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses
 - bei Auswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern: gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme
 - es darf nicht schon auf den ersten Blick erkennbar sein, dass einem erheblich schutzwürdigen AN ohne betriebliche Interessen gekündigt wird

Besonderer Kündigungsschutz



Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - a) Allgemeine Voraussetzungen der Wirksamkeit von Kündigungen
 - b) Ordentliche Kündigungen und **KSchG**
 - c) Außerordentliche Kündigungen
 - d) Aufhebungsverträge und ihre Beseitigung

Kündigungsschutz nach KSchG

- Anwendbarkeit
 - Persönlich (insbesondere § 1 I KSchG)
 - Betrieblich (§ 23 I KSchG)
 - oder Vereinbarung
- Fristgemäße Klageerhebung, § 4 Satz 1 KSchG
- Besondere Unwirksamkeitsgründe
- Soziale Rechtfertigung
 - Geeigneter Kündigungsgrund (Person, Verhalten, Betrieb)
 - Prognose
 - Ultima ratio
 - Interessenabwägung

Voraussetzungen der verhaltensbedingten Kündigung

- Verletzung vertraglicher Pflichten
 - auch Pflichten aus betrieblicher Übung
 - auch Verstoß gegen rechtmäßige Weisungen (§ 106 GewO)
 - auch Verletzung des allgemeinen Rücksichtnahmegebots (§ 241 Abs. 2 BGB)
- erheblich
 - im Leistungsbereich vorherige Abmahnung erforderlich (§ 314 II 1 BGB)
- rechtswidrig
- schuldhaft

Voraussetzungen der personenbedingten Kündigung

- **Fähigkeit oder Eignung** zur Erfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung
 - fehlt oder
 - ist erheblich eingeschränkt, und zwar
- **dauerhaft** (mit baldiger Wiederherstellung kann nicht gerechnet werden)
- dadurch **konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses**, die nicht durch Ver-/Umsetzung zu beseitigen ist
- umfassende **Interessenabwägung**

Die betriebsbedingte Kündigung

- Betriebliche Erfordernisse:
 - außerbetriebliche und innerbetriebliche Gründe: Suche nach der „Unternehmerentscheidung“: nur Missbrauchskontrolle
 - Tatsächliches Vorliegen der Gründe
- Dringlichkeit/Verhältnismäßigkeit
 - Versetzungsmöglichkeit?
 - Weiterbeschäftigung möglich nach Fortbildung/Umschulung?
 - Vorrang der Änderungskündigung
- Interessenabwägung
- Soziale Auswahl
- beachte auch §§ 17, 18 KSchG

Rechtsquellen von Abfindungsansprüchen

- Tarifvertrag
- Sozialplan (= Betriebsvereinbarung)
- Nachteilsausgleich § 113 BetrVG
- Vertrag
- Vergleich vor Gericht
- Gerichtliche Festsetzung §§ 9, 10 KSchG
- § 1a KSchG/Vereinbarung

Der Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

Voraussetzungen:

- Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse
- Keine Kündigungsschutzklage **Rücknahme einer Klage?**
- AG weist im Kündigungsschreiben hin
 - auf Betriebsbedingtheit und
 - Abfindungsanspruch nach Verstreichen der Klagefrist

Rechtsfolge:

- 0,5 Monatsentgelte für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses **Rechtsgeschäftlicher, gesetzlicher Anspruch?**

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - a) Allgemeine Voraussetzungen der Wirksamkeit von Kündigungen
 - b) Ordentliche Kündigungen und KSchG
 - c) **Außerordentliche** Kündigungen
 - d) Aufhebungsverträge und ihre Beseitigung

Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB

- Erklärung der außerordentlichen Kündigung
- allgemeine rechtsgeschäftliche Wirksamkeitsvoraussetzungen (Zugang, Vertretung)
- Schriftform
- Anhörung des Betriebsrats § 102 BetrVG
- Besondere Unwirksamkeitsgründe
- Wichtiger Grund
 - Person, Verhalten, Betrieb
 - Interessenabwägung
- Erklärungsfrist § 626 II
- ggfs. Auslauffrist

Die zweistufige inhaltliche Prüfung der außerordentlichen Kündigung

Wichtiger Grund

- Begründungstatsachen
 - Person
 - Verhalten
 - Betrieb (insbes. bei Ausschluss der ordentl. K.)
- Interessenabwägung
 - Prognose
 - Ultima ratio
 - Übermaßverbot (bei Störung im Leistungsbereich: evtl. Abmahnung erforderlich - § 314 II 1 BGB)

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - a) Allgemeine Voraussetzungen der Wirksamkeit von Kündigungen
 - b) Ordentliche Kündigungen und KSchG
 - c) Außerordentliche Kündigungen
 - d) **Aufhebungsverträge** und ihre Beseitigung

Verzicht auf Kündigungsschutzklage

- Unzulässigkeit der Klage
- damit Wirksamkeit der Kündigung nach § 7 KSchG

Anfechtung von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen nach § 123 BGB

- Ankündigung eines zukünftigen Übels, dessen Zufügung als von der Macht des Ankündigenden abhängig hingestellt wird
 - auch: Androhung einer außerordentlichen Kündigung
- Widerrechtlichkeit
 - u.a. Inadäquanz von Mittel und Zweck
 - wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte
 - Auf Rechtfertigung und Rechtmäßigkeit der angedrohten Kündigung kommt es nicht an

Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung

- allgemeine rechtsgeschäftliche Wirksamkeitsvoraussetzungen (Zugang, Vertretung)
- Schriftform § 623 BGB
- § 117 Abs. 1 BGB Scheingeschäft? nicht bei Kündigung im Zusammenhang mit Abwicklungsvereinbarung
- Wichtiger Grund
 - Person, Verhalten, Betrieb
 - Interessenabwägung
- Erklärungsfrist § 626 II

Widerrufsrecht nach § 312 I 1 Nr. 1?

- Zeitliche Geltung
- Verbrauchergeschäft? § 13 BGB
- Entgeltliche Leistung?
- „am Arbeitsplatz“?
 - Wortlaut
 - Systematik: „besondere Vertriebsformen“
 - Entstehungsgeschichte
 - Sinn und Zweck: Schutzbedürfnis wegen „situationstypischem Überraschungsmoment“

Weitere mögliche Gründe für eine Aufhebung von Aufhebungsverträgen

- § 242 BGB verlangt generell eine Bedenkzeit?
 - Gegenargument: Haustürgeschäftewiderruf
- Inhaltskontrolle nach § 307 BGB?
 - aber: Aushandlung im Einzelnen? keine AGB?
 - jedenfalls: § 307 III: Hauptleistungspflichten

Zusammenfassung:

Arbeitsverhältnis = Verbrauchergeschäft?

- + Wortlaut §§ 13, 14 BGB
 - + Sinn und Zweck des Verbraucherschutzrechts:
Ausgleich von Machtungleichgewichten
im Arbeitsverhältnis ebenfalls erforderlich
 - Sinn und Zweck des Verbraucherschutzrechts:
Regelung der besonderen Bedingungen auf
Verbrauchermärkten (Güter- und einmaliger
Dienstleistungsaustausch)
- tatbestandsbezogene Auslegung des Begriffs
- § 310 III ja (BAG); § 288 II?; § 312 nein (hM)