

Trotz sorgfältiger Ausarbeitung können Fehler nicht ausgeschlossen werden. Auch unterliegt die Gesetzgebung und die Rechtsprechung ständigen Veränderungen, die nicht immer zeitnah hier verarbeitet werden können. Aus diesen Gründen erkläre ich ausdrücklich, dass ich für Richtigkeit und Aktualität **keine Haftung** übernehme.

Arbeitsrecht

A) Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrag

I. Stellenausschreibung

II. Vorstellungskosten

III. Eignungstests

- 1. Ärztliche Untersuchungen**
- 2. Psychologische Eingangsuntersuchungen**
- 3. Graphologische Gutachten**

IV. Einstellungsgespräch/Fragerecht

- 1. Beruflicher Werdegang**
- 2. Gehaltshöhe**
- 3. Gewerkschaftszugehörigkeit**
- 4. Heirat**
- 5. Homosexualität**
- 6. Körperbehinderung/Schwerbehinderteneigenschaft**
- 7. Religions- und Parteizugehörigkeit**
- 8. Schwangerschaft**
- 9. Vermögensverhältnisse**

B) Der Arbeitsvertrag

I. Vertragsfreiheit

II. Form

III. Rechtsmängel des Arbeitsvertrages

- 1. Nichtigkeit des Arbeitsvertrages**
- 2. Anfechtbarkeit von Arbeitsverträgen**

IV. Inhalt des Arbeitsvertrages

- 1. Art und Umfang der Arbeitsverpflichtung**
- 2. Arbeitsort**
- 3. Arbeitszeit**
- 4. Ruhezeiten und Pausen**
- 5. Urlaub**
- 6. Überstunden**
- 7. Teilzeitarbeitsverhältnis**
- 8. Befristetes Arbeitsverhältnis**
- 9. Weihnachts- und Urlaubsgeld**

10. Schutz besonderer Personengruppen

a) Schwerbehindertenrecht

- Beschäftigungspflicht
- Vorstellungsgespräch/öffentlicher Arbeitgeber
- Anspruch auf Beschäftigung
- Behindertengerechter Arbeitsplatz
- Förderung der beruflichen Bildung
- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- Anrechnungsschutz
- Freistellung von Mehrarbeit
- Zusatzurlaub
- Kündigungsschutz

b) Mutterschutzrecht

11. Abmahnung

12. Arbeitszeugnis

C. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Kündigung

1. Kündigungserklärung

2. Kündigungsfristen

II. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

1. Anwendungsbereich des KSchG

2. Soziale Rechtfertigung

- a) Die personenbedingte Rechtfertigung
- b) Die verhaltensgebundene Kündigung
- c) Die betriebsbedingte Kündigung

III. Aufhebungsvertrag

1. Zustandekommen des Aufhebungsvertrages

2. Nichtigkeit des Aufhebungsvertrages

Arbeitsrecht

Kaum ein Vertragsverhältnis hat so weit reichende Auswirkungen wie der Arbeitsvertrag. Für den durchschnittlichen Arbeitnehmer wird hierdurch ca. ein Drittel seiner gesamten Zeit bestimmt. Die Auswirkungen bei dem Verlust eines Arbeitsplatzes sind in finanzieller, sozialer und gesellschaftlicher Hinsicht enorm. Aber auch schon einzelne Aspekte des Arbeitsvertrages können weitgehende Folgen haben. Müssen Überstunden geleistet werden, werden diese vergütet, besteht ein Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld, besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit usw.? Die Liste kann seitenlang weitergeführt werden. Die Antworten finden sich in vielen verschiedenen Gesetzen und lassen sich teilweise erst anhand der ergangenen Rechtsprechung beantworten. Im folgendem habe ich zu ausgewählten Bereichen einige Informationen zusammengestellt. In diesen, aber auch in allen anderen Bereichen des Arbeitsrechts bin ich gerne bereit Sie zu beraten, sowie Sie gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten.

A) Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrag

Schon bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses kommt es häufig zu Problemen.

I. Stellenausschreibung

Wenn Stellenausschreibungen Menschen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligen werden, kann dies zu einem Recht auf Entschädigung und Schadensersatz führen. Die Rechtsgrundlage hierfür bietet das neu eingeführte AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz).

II. Vorstellungskosten

Fordert ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Vorstellung auf, so hat er diesem die entstandenen notwendigen Auslagen und Verdienstauffälle zu ersetzen. Kein Ersatzanspruch besteht, wenn der Bewerber sich unaufgefordert vorstellt, etwa auf eine Zeitungsanzeige.

III. Eignungstests

1. Ärztliche Untersuchungen

Eine ärztliche Untersuchung erfordert die Einwilligung des Arbeitnehmers. Da eine Weigerung dazu führen würde, dass der Arbeitnehmer nicht eingestellt würde, ist der Gegenstand der Untersuchung und darauf aufbauend die Information, die an den Arbeitgeber weitergeleitet wird zu begrenzen. Dem Arbeitgeber stehen nur Informationen zu, soweit diese etwas darüber aussagen, ob der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist. Diagnosen dürfen dem Arbeitnehmer nicht mitgeteilt werden.

Besonderheiten bestehen für einzelne Berufsgruppen, z.B. Vorlage eines Gesundheitszeugnisses für Personen die im Lebensmittelbereich tätig sind.

Jugendliche sind vor Beschäftigungsbeginn ärztlich zu untersuchen.

Liegen keine besonderen Vereinbarungen vor, sind die Kosten für die Untersuchung vom Arbeitgeber zu tragen.

2. Psychologische Eingangsuntersuchungen

Sind nur bei Besetzung besonders bedeutsamer Arbeitsplätze nach vorheriger Aufklärung des Bewerbers über die Reichweite der Tests und bei Beschränkung auf die vertragliche Relevanz zulässig. Nach der Rechtsprechung steht dem Arbeitgeber keine umfassende Information über ein gesamtheitliches Persönlichkeitsbild des Bewerbers zu. Der Test darf nur von einem Berufspsychologen erfolgen, welcher der Schweigepflicht unterliegt.

3. Graphologische Gutachten

Graphologische Gutachten von handschriftlich eingereichten Unterlagen des Bewerbers sind unzulässig, wenn der Bewerber nicht vorher ausdrücklich eingewilligt hat. Die Einholung eines solchen Gutachtens ohne Einwilligung des Bewerbers kann zum Unterlassungs- und Schadensersatzanspruch führen. Wurde eine Einwilligung erteilt, darf sich das Gutachten nur auf Bereiche beziehen, welche mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen. Das Gutachten ist vertraulich zu behandeln und falls der Bewerber nicht eingestellt wird, zu vernichten.

IV. Einstellungsgespräch/Fragerecht

Nach der Rechtsprechung ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer Fragen zu stellen, soweit er ein schützenswertes und berechtigtes Interesse an der Informationsbeschaffung hat. Diese Fragen hat der Arbeitnehmer wahrheitsgemäß zu beantworten. Beantwortet er die Frage

wahrheitswidrig, hat der Arbeitnehmer das Recht den Arbeitsvertrag anzufechten. Ist die Frage unzulässig entfällt die Möglichkeit der Anfechtung.

Die Rechtsprechung zum Fragerecht ist sehr umfangreich. Im folgendem werden nur einige Beispiele dargestellt.

1. Beruflicher Werdegang

Der Bewerber muss Fragen nach dem beruflichen Werdegang, nach Zeugnis- und Prüfungsnoten, nach Wehrdienstzeiten oder einer alsbaldigen Einberufung wahrheitsgemäß beantworten.

2. Gehaltshöhe

Die Zulässigkeit ist umstritten. Die Rechtsprechung hat die Frage als unzulässig angesehen, wenn die bisherige Vergütung für die neue Stelle keine Aussagekraft hat und der Bewerber diese auch nicht als Mindestvergütung gefordert hat.

3. Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Frage ist grundsätzlich unzulässig. Ist der Arbeitgeber Tarifgebunden, so kann er nach Abschluss des Arbeitsvertrages danach fragen, um den Tariflohn zu bestimmen.

4. Heirat

Die Frage nach einer alsbaldigen Hochzeit ist unzulässig

5. Homosexualität

Fragen nach der sexuellen Ausrichtung sind unzulässig.

6. Körperbehinderung/Schwerbehinderteneigenschaft

Hinsichtlich der Körperbehinderung steht dem Arbeitgeber nur ein Fragerecht zu, soweit durch die Behinderung die zu verrichtende Arbeit beeinträchtigt wird.

Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft ist nach der bisherigen Rechtsprechung zulässig, unabhängig davon, ob die Schwerbehinderung Auswirkung auf angestrebte Tätigkeit hat oder nicht. Dies wird mit den besonderen Pflichten eines Arbeitnehmers gegenüber den schwerbehinderten Arbeitnehmern begründet. Ob diese Rechtsprechung aufrecht gehalten wird, bleibt abzuwarten. Nach Art. 3 III 2 und Art. 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG ist eine Diskriminierung wegen einer Behinderung unzulässig. Diese Richtlinie

wurde durch § 81 SGB IX umgesetzt. Hiernach ist eine Benachteiligung wegen der Behinderung unzulässig. Aus diesem Grund hält auch das überwiegende Schrifttum die Frage für unzulässig.

Die Möglichkeit der Anfechtung entfällt, wenn die Schwerbehinderung offensichtlich ist.

7. Religions- und Parteizugehörigkeit

Sind grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen: konfessionelle Krankenhäuser, religions- und parteipolitisch gebundene Verlage.

8. Schwangerschaft

Die Frage nach einer Schwangerschaft ist unzulässig. Etwas anderes kann gelten, wenn die Frage unmittelbar dem Schutz der Schwangeren und des ungeborenen Kindes gilt. Fragen nach der letzten Regel oder Einnahme von empfängnisverhütenden Mitteln usw. sind unzulässig.

9. Vermögensverhältnisse

Die Frage nach Vermögen ist bei leitenden Angestellten und solchen, die von besonderem Vertrauen geprägt sind zulässig. Unzulässig ist sie jedoch bei Arbeitern und Angestellten des unteren und mittleren Verantwortungsbereichs.

B) Arbeitsvertrag

Bedenkt man die weitgehenden Folgen eines Arbeitsvertrages ist es erstaunlich, wie sorglos die meisten Arbeitnehmer ihre Arbeitsverträge unterschreiben. Teilweise werden die Arbeitsverträge gar nicht gelesen, teilweise nur überflogen. Die wenigsten Arbeitnehmer setzen sich ernsthaft mit ihrem Arbeitsvertrag auseinander. Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsverträge von der Gewerkschaft, dem Betriebsrat oder irgendjemand überprüft worden sind. Leider ist dies häufig nicht der Fall. Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages sollte dieser sorgfältig zusammen mit einem Experten überprüft werden. Dies kann durch Angehörige der Gewerkschaft geschehen. Für Arbeitnehmer die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, verbleibt hier meist nur der Rechtsanwalt als Experte.

Im folgendem sind einige Basisinformationen zum Arbeitsvertrag zusammengestellt.

I. Vertragsfreiheit

Für den Arbeitsvertrag gilt grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit. Die Vertragsfreiheit ist im Arbeitsrecht jedoch in zahlreichen Fällen beschränkt. Neben zahlreichen Gesetzen, die zum Schutz des Arbeitnehmers erlassen worden sind, spielt auch die AGB-Kontrolle bei Arbeitsverträgen eine immer größere Rolle. AGB steht für Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sobald die Vertragsbedingungen vom Arbeitgeber vorgegeben werden und für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind, stellen diese Allgemeine Geschäftsbedingungen dar. Auch eine einmalige Verwendung kann ausreichen, wenn Musterformulierungen genutzt werden.

Aufgrund der jetzt im BGB normierten Vorschriften unterliegen AGB´s einer AGB-Kontrolle. Es sind z.B. überraschende Klauseln verboten, mehrdeutige Klauseln gehen bei Zweifeln zu Lasten des Verwenders, also des Arbeitgebers, es findet eine Inhaltskontrolle statt usw.

II. Form

Für den Arbeitsvertrag gilt der Grundsatz der Formfreiheit. Der Vertrag kann also schriftlich, mündlich, ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden. Etwas anderes gilt, wenn durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung die Schriftform vorgeschrieben ist.

Zu beachten ist, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages immer der Schriftform bedarf. Ist die Befristung nicht schriftlich abgeschlossen worden, gilt der Arbeitsvertrag unbefristet.

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist hingegen gem. § 623 BGB die Schriftform einzuhalten.

III. Rechtsmängel des Arbeitsvertrages

1. Nichtigkeit des Arbeitsvertrages

Für Arbeitsverträge gelten die gleichen Nichtigkeitsgründe wie für sonstige Rechtsgeschäfte.

Es kommen folgende Nichtigkeitsgründe in Betracht:

- Geschäftsunfähigkeit,
- mangelnde Vertretungsmacht,
- Formmangel,
- Wucher,
- Sittenwidrigkeit,

- Verstoß gegen gesetzliche Verbote.

2. Anfechtbarkeit von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge können wie jedes Rechtsgeschäft wegen Irrtums, Drohung oder arglistiger Täuschung angefochten werden. Hier ist besonders die Anfechtung wegen Irrtum über eine verkehrswesentliche Eigenschaft des Arbeitnehmers und wegen arglistiger Täuschung von Bedeutung. Verkehrswesentliche Eigenschaften sind etwa Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Kassierers oder die sittliche Unbescholtenheit eines Lehrers. Eine arglistige Täuschung liegt z. B. vor, wenn der Arbeitgeber in zulässiger Weise nach einer Tatsache gefragt hat und der Arbeitnehmer diese falsch beantwortet hat, obwohl er wusste, dass die Tatsache für die Begründung des Arbeitsvertrages ursächlich ist.

Für die Anfechtung gelten andere Fristen als für eine Kündigung. Auf die Anfechtung sind keine Kündigungsbeschränkungen anwendbar; der Betriebsrat muss nicht gehört werden.

IV. Inhalt des Arbeitsvertrages

1. Art und Umfang der Arbeitsverpflichtung

Art und Umfang richten sich grundsätzlich nach den Regelungen des Arbeitsvertrages. Je konkreter der Arbeitsvertrag den Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers festlegt, desto begrenzter sind die Möglichkeiten, ihn zur Leistung anderweitiger Aufgaben heranzuziehen.

Legt der Arbeitsvertrag allerdings das Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers nur nach allgemeinen Kriterien fest, kann der Arbeitgeber diese über die Ausübung seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen bestimmen.

Gerade die Wahl der richtigen Konkretisierungsstufe sollte vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingehend geprüft werden.

2. Arbeitsort

Der Ort der Arbeitsleistung ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, seinen Umständen oder seiner Natur. Normalerweise ist der Betrieb des Arbeitgebers der Arbeitsort. Ist der Arbeitsort nicht oder nur in Umrissen bestimmt, kann er durch den Arbeitgeber in Ausübung des Direktionsrechts nach billigen Ermessen konkretisiert werden. Dieses Direktionsrecht darf nur unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers ausgeübt werden. Etwas anders gilt, wenn der Arbeitsvertrag Versetzungsklauseln enthält. Ein Arbeitnehmer darf nicht ohne weiteres an

einen nicht oder kaum erreichbaren Arbeitsplatz geschickt werden. Ein Einsatz im Ausland kommt in der Regel nur in Betracht, wenn dies vertraglich vereinbart ist.

3. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird grundsätzlich durch den Arbeitsvertrag bestimmt. Wurde keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen, ist im Zweifel anzunehmen, dass die betriebliche Arbeitszeit vereinbart wurde.

Die Vertragsfreiheit ist auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts stark eingeschränkt. Die gesetzlichen Arbeitszeit-Schutzvorschriften beschränken die Arbeitszeit. So darf gem. § 3 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Soweit vertragliche Vereinbarungen dem entgegenstehen, sind sie unwirksam. Die 10-Stunden-Grenze darf nur in Notfällen überschritten werden. Ein Arbeitgeber der einen Arbeitnehmer länger als 10 Stunden beschäftigt oder Überschreitungen der 10-Stunden-Grenze duldet, handelt ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße bis zu 15.000 EUR bestraft werden.

Weiter enthalten nahezu alle Tarifverträge Arbeitszeitregelungen, welche bei Tarifgebundenheit zu beachten sind.

4. Ruhezeiten und Pausen

Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Ende der Arbeit und ihrem Wiederbeginn. Nach Beendigung der Arbeitszeit muss ein Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Jede Unterbrechung setzt die Ruhezeit erneut in Gang. Hier bestehen einige Ausnahmen, wie z.B. für Krankenhäuser und in der Tierhaltung.

Der Begriff Ruhepause ist gesetzlich nicht definiert. Pausen sind im Voraus festgelegte, zumindest vorhersehbare Zeiten einer Arbeitsunterbrechung in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitspflicht befreit ist. Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu unterbrechen. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Die Ruhepausen können aufgrund eines Tarifvertrages auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

5. Urlaub

Der Erholungsurlaub ist die zeitweise Freistellung von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht, ohne dass die Pflicht zur Zahlung der Vergütung berührt wird. Der gesetzliche Anspruch auf Mindesturlaub wird durch das BUrlG geregelt. Voraussetzung ist nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Der Urlaubsanspruch ist nicht ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer in dem Urlaubsjahr noch nicht gearbeitet hat, z .B. wegen Krankheit. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage. Hierbei handelt es sich um eine Mindestanzahl, der Urlaubsanspruch kann z. B. durch Bestimmungen im Arbeitsvertrag auch höher bestimmt sein. Der gesamte Urlaub kann erst nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten verlangt werden. Vor Ablauf der Wartezeit kann auch kein Teilurlaub gefordert werden. Teilurlaubsansprüche entstehen nur besonders gesetzlich geregelten Fällen oder durch Regelungen in einem Tarifvertrag.

Das Gesetz geht bei der Berechnung von Urlaubstagen von der 6-Tages-Woche aus. Da heute üblicherweise die 5-Tages-Woche gilt, kommt es zu Berechnungsproblemen. Der Urlaubsanspruch ist daher mit der 5-Tage-Woche rechnerisch in Beziehung zu setzen. Dazu ist der Urlaubsanspruch durch sechs zu teilen und mit der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage (in der Regel 5) zu multiplizieren. Dies führt bei einem Urlaubsanspruch von 24 Tagen bei einer 5-Tages-Woche zu 20 Urlaubstagen; $24 \text{ Urlaubstage} / 6 = 4 \times 5 \text{ Werktage} = 20 \text{ Urlaubstage}$. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr. Das Gesetz geht hier von einer 5-Tages-Woche aus.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass der Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Urlaubserteilung steht nicht im freien Ermessen des Arbeitgebers. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren.

6. Überstunden

Überstunden sind die auf Anordnung oder mit Billigung des Arbeitgebers über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Aus der bloßen Verschiebung der Arbeitszeit ergeben sich keine Überstunden. Wird die regelmäßige Wochenarbeitszeit überschritten, leistet der Arbeitnehmer zuschlagspflichtige Überstunden erst dann, wenn diese nicht durch Arbeitszeitverkürzung in der Folgezeit ausgeglichen wird.

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung über die Vergütung von Überstunden besteht nicht. Maßgeblich sind daher die vertraglichen oder tarifvertraglichen Regelungen. Besteht keine

ausdrückliche Regelung der Überstundenvergütung, gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart.

Ohne vertragliche oder tarifvertragliche Grundlagen besteht für geleistete Überstunden jedoch kein Anspruch auf einen Zuschlag zum vereinbarten Arbeitslohn.

Der Arbeitnehmer muss darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er Überstunden geleistet hat. Weiter müssen diese vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet worden oder zur Erfüllung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein.

7. Teilzeitarbeitsverhältnis

Teilzeitbeschäftigt sind die Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit kürzer ist als regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer. Nach § 8 TzBfG kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dies setzt jedoch voraus, dass sein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, der Arbeitnehmer die Verringerung und den Umfang spätestens drei Monate vorher geltend gemacht hat und weder der Verringerung noch der Verteilung betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verringerung und die Verteilung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitbeschäftigung gegenüber vollbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln. Die Kündigung wegen der Weigerung von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam.

Weiter hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit anzeigt, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

8. Befristetes Arbeitsverhältnis

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ist die Befristung nicht schriftlich erfolgt, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist höchstens eine dreimalige Verlängerung zulässig. In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung ohne Sachgrund bis zu vier Jahren möglich.

Darüber hinausgehende Befristungen bedürfen eines sachlichen Grundes. Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitnehmer bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

9. Weihnachts- und Urlaubsgeld

Bei Weihnachts- und Urlaubsgeld handelt es sich meistens um ein 13. Jahresgehalt, welches in zwei Teilen ausgezahlt wird. Es handelt sich hierbei meist um sog. freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Auszahlung im freien Ermessen des Arbeitgebers steht. Häufig ist die Sonderzuwendung einzelvertraglich oder durch Tarifvertrag geschuldet. Wenn eine solche vertragliche Grundlage nicht besteht, kann ein Anspruch auf Zahlung aufgrund betrieblicher Übung bestehen. Eine betriebliche Übung ist nach der Rechtsprechung bei der Gewährung der dreimaligen Zahlung anzunehmen, falls nicht besondere Umstände hiergegen sprechen oder der Arbeitgeber bei jeder Zahlung einen Bindungswillen für die Zukunft ausgeschlossen hat.

10. Schutz besonderer Personengruppen

a) Schwerbehindertenrecht

Als Schwerbehinderte werden Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 geschützt. Geschützt werden diese, wenn sie ihren Wohnsitz oder ihren Arbeitsplatz rechtmäßig in Deutschland haben. Die deutsche Staatsangehörigkeit ist nicht erforderlich.

Verringert sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 entfällt die Einstufung als schwerbehinderter Mensch und damit auch der besondere Schutz. Hier wird jedoch eine Schonfrist bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats nach Unanfechtbarkeit des abändernden Feststellungsbescheids gewährt. Während dieser Zeit kann noch ein Antrag auf Gleichstellung eingereicht werden.

Zum Fragen des Behindertenbegriffs, Fragen zum Grad der Behinderung, Feststellungsverfahren und Nachweis der Behinderung siehe unter Behindertenrecht.

Menschen mit einem Grad der Behinderung von über 30, aber weniger als 50 werden Schwerbehinderten gleichgestellt, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt durch die Agentur für Arbeit, jedoch nur auf Antrag des behinderten Menschen. Der Gleichstellungsbescheid wirkt auf den Tag der Antragstellung zurück.

Die Gleichstellungsentscheidung macht behinderte Menschen rechtlich nicht zu schwerbehinderten Menschen. Sie gibt ihnen nur in vielen Bereichen denselben Schutz wie einen Schwerbehinderten.

Beschäftigungspflicht

Arbeitgeber haben auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die gilt jedoch nur für Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen. Erfüllt der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nicht, hat er eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Diese beträgt je nach Größe des Arbeitgebers und Nichterfüllung der Beschäftigungsquote 105 EUR bis 260 EUR für jeden nicht besetzten Pflichtplatz.

Vorstellungsgespräch/öffentlicher Arbeitgeber

§ 82 SGB IX schreibt vor das ein öffentlicher Arbeitgeber Menschen mit einer Schwerbehinderung zu einem Vorstellungsgespräch zu laden hat, wenn diese von der Bundesagentur für Arbeit vorgeschlagen wurden oder sich selbst beworben haben. Eine Einladung ist nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Anspruch auf Beschäftigung

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen so zu gestalten, dass er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Dieser Beschäftigungsanspruch ist einklagbar. Es ist unzulässig ihn nur mit unterwertigen Aufgaben zu betrauen.

Behindertengerechter Arbeitsplatz

Es besteht ein Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtungen und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräten sowie der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Dies betrifft insbesondere Anlagen wie Toiletten, Aufzüge und Zugang zur Kantine.

Förderung der beruflichen Bildung

Nach § 81 SGB IX hat der Arbeitgeber die berufliche Bildung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Dazu hat der Arbeitgeber sie bevorzugt an innerbetrieblichen Maßnahmen teilnehmen zu lassen. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich einen Vorrang bei gleicher Befähigung und Eignung in das Gesetz aufgenommen.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Nach § 81 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Voraussetzung ist, dass die kürzere Arbeitszeit wegen der Schwerbehinderung notwendig ist. Die Inanspruchnahme ist an kein besonderes Verfahren gebunden und kann daher mit sofortiger Wirkung geltend gemacht werden.

Anrechnungsschutz

Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, dürfen bei der Bemessung des Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Schwerbehinderte sollen die zum Ausgleich der Behinderung gewährten Sozialleistungen voll erhalten. Dies gilt jedoch nur für Zeiträume, in denen die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird.

Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte Arbeitnehmer werden auf Verlangen von der Mehrarbeit freigestellt. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer muss dieses Verlangen ohne schuldhaftes Zögern erklären, er darf nicht einfach wegbleiben. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf es nicht. Mehrarbeit im Sinne des § 124 SGB IX ist nach der Rechtsprechung, jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf einen bezahlten einwöchigen Zusatzurlaub. Gleichgestellte Menschen sind von diesem Anspruch ausgeschlossen.

Kündigungsschutz

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers kann nur erfolgen, wenn das Integrationsamt vorher zugestimmt hat. Eine ohne vorherige Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Ist die Schwerbehinderung nicht offenkundig, muss zum Zeitpunkt der Kündigung zumindest der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung gestellt sein. Ist dieser bei Kündigungszugang noch nicht entschieden, so hängt das Bestehen des Schutzes davon ab, ob der Antrag später mit Rückwirkung vor der Kündigung entsprochen wird. Nach Zustimmung durch das Integrationsamt zur ordentlichen Kündigung, kann der Arbeitgeber nur innerhalb eines Monats die Kündigung aussprechen.

Gem. § 90 SGB IX bestehen einige Ausnahmen von dem Sonderkündigungsschutz. So besteht dieser z. B. erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monaten besteht.

b) Mutterschutzrecht

Maßgebende rechtliche Grundlage ist das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG). In diesem sind verschiedene Beschäftigungsverbote geregelt. Es wird zwischen individuellen und generellen Verboten unterschieden. Das individuelle Verbot betrifft Mütter, bei denen nach ärztlichem Zeugnis das Leben oder die Gesundheit der Mutter oder des Kindes bei weiterer Beschäftigung gefährdet ist. Das generelle Verbot verbietet die Beschäftigung sechs Wochen vor der Entbindung, es sei denn, dass die Mutter sich zur Arbeitsleistung bereit erklärt hat.

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitlichen Stoffen, Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind.

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden, bei Früh- und Mehrfachgeburten bis zu 12 Wochen. Diese Frist ist zwingend, die Mutter kann hierauf nicht verzichten. Es besteht die Ausnahme, dass beim Tod des Kindes auf ausdrückliches Verlangen der Mutter die Schutzfrist auf zwei Wochen verkürzt wird.

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu geben, mindestens jedoch zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit und Nacht- und Sonntagsarbeit beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen für einzelne Berufsgruppen.

Die ordentliche Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Eine Frau kann während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist kündigen.

11. Abmahnung

Die Abmahnung ist die Aufforderung an den Arbeitnehmer, ein vertragswidriges Verhalten unverzüglich zu beenden, verbunden mit der Warnung, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Sie muss deutlich und ernsthaft sein. Aus ihr muss hervorgehen, welches Verhalten abgemahnt wird und wie sich der Arbeitnehmer zu verhalten hat. Die Abmahnung muss seiner Dokumentations-, Beanstandungs- und Warnfunktion erfüllen. Erfüllt die Abmahnung diese nicht, ist sie unwirksam.

Bei außerordentlichen Kündigungen muss der Arbeitnehmer in der Regel erst abgemahnt werden. Stellt sich nach der Kündigung heraus, dass die Abmahnung unwirksam war, ist die Kündigung ebenfalls unwirksam.

Wurde ein Arbeitnehmer wegen eines bestimmten Fehlverhaltens abgemahnt, kann er wegen diesem nicht mehr gekündigt werden, solange sich dieses nicht wiederholt.

12. Arbeitszeugnis

Der Anspruch auf die Erstellung eines Arbeitszeugnisses entsteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein fristgerecht gekündigter Arbeitnehmer hat spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf ein Zeugnis über Leistung und Verhalten. Das gilt auch, wenn die Parteien im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses über die Rechtmäßigkeit der Kündigung streiten.

Verliert der Arbeitnehmer das Zeugnis kann er, ggf. gegen Kostenerstattung, eine neue Ausfertigung verlangen.

In Ausnahmefällen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Erforderlich ist ein triftiger Grund.

Das Zeugnis ist schriftlich zu erteilen und zu unterschreiben. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass dies frei von Rechtschreibfehlern ist. Das Zeugnis darf nicht mit geheimen Zeichen versehen sein. Das Zeugnis muss der Wahrheit entsprechen. Die Bewertung muss allerdings die eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers sein.

Nach mittlerweile gefestigter Rechtsprechung hat sich folgende Notenskala herausgebildet:

Stets zu unserer vollsten Zufriedenheit	= sehr gute Leistung
Stets zu unserer vollen Zufriedenheit	= gute Leistung
Zu unserer vollen Zufriedenheit	= vollbefriedigende Leistung
Stets zu unserer Zufriedenheit	= befriedigende Leistung
Zu unserer Zufriedenheit	= ausreichende Leistung
Im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit	= mangelhafte Leistung
Zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht	= unzureichende Leistung

C) Beendigung des Arbeitsvertrages

Die häufigste Art einen Arbeitsvertrag zu beenden ist die Kündigung durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Immer häufiger werden jedoch auch Aufhebungsverträge geschlossen. Daneben werden Arbeitsverträge beendet durch Zeitablauf bei befristeten Verträgen, Eintritt ins Rentenalter oder Erwerbsunfähigkeit.

I. Kündigung

1. Kündigungserklärung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende Willenserklärung. Sie ist gegenüber der anderen Vertragspartei oder deren Vertreter zu erklären und wird mit Zugang wirksam. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Es besteht keine Verpflichtung, die Kündigung zu begründen (Ausnahmen bestehen nach MuSchG, BBiG oder aus Tarif- oder Arbeitsvertrag), jedoch muss auf Verlangen des Gekündigten der Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden. Ein Verstoß hiergegen führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern kann zu Schadensersatzansprüchen wegen der Prozesskosten führen.

2. Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen sind in § 622 BGB ausführlich festgelegt.

§ 622

Kündigungsfristen bei 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. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.*

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs 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 Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

Zu beachten ist, dass die verlängerten Kündigungsfristen in Absatz 2 nur für die Kündigung durch den Arbeitgeber gelten. Weiter kann einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist bestimmt werden, wenn der Arbeitgeber regelmäßig nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt.

Eine fristlose Kündigung ist nur möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein solcher Grund liegt vor, wenn einer Vertragspartei die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

II. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

2004 wurden in der BRD 311.597 Kündigungsschutzklagen eingereicht. Damit entfällt grob die Hälfte aller arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren auf Kündigungsschutzklagen.

1. Anwendungsbereich des KSchG

Durch das KSchG werden nur Arbeitnehmer geschützt. Das KSchG gilt nicht in sog. Kleinbetrieben. Bis 2004 lag die Grenze bei fünf oder weniger Arbeitnehmern, diese wurde inzwischen auf 10 erhöht. Daher besteht seit 2004 ein zweigeteilter Kündigungsschutz. Für Arbeitsverträge die nach dem 31.12.2003 geschlossen wurden gilt die Grenze von 10 Arbeitnehmern, für Verträge die davor geschlossen wurden, kann noch die Grenze von 5 Arbeitnehmern gelten.

Das KSchG ist erst anwendbar, wenn die Wartezeit beendet ist. Die Wartezeit beträgt sechs Monate. Das Arbeitsverhältnis muss zum Zeitpunkt der Kündigung also länger als sechs Monate bestanden haben.

2. Soziale Rechtfertigung

Nach § 1 KSchG ist die Kündigung eines Arbeitnehmers rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb

entgegenstehen, bedingt ist. Es wird also zwischen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen unterschieden.

a) Die personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Fähigkeit oder seine Eignung verloren hat, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder zum Teil zu erbringen. Ein Verschulden wird nicht vorausgesetzt, daher ist auch keine vorhergehende Abmahnung erforderlich. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, jede mögliche und zumutbare Maßnahme zu ergreifen, um die Kündigung zu vermeiden.

Den Hauptanwendungsfall stellt hier die krankheitsbedingte Kündigung dar. Die Erkrankung eines Arbeitnehmers ist für sich allein kein die Kündigung rechtfertigender Umstand. Die Arbeitsunfähigkeit rechtfertigt jedoch dann die Kündigung, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu erheblichen betrieblichen oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen führt. Bei der krankheitsbedingten Kündigung sind vier Fallgruppen zu unterscheiden:

Häufige Kurzerkrankung

Hierauf gestützte Kündigungen sind nur möglich, wenn eine Wiederholungsgefahr besteht, das heißt, wenn auch in Zukunft mit weiteren krankheitsbedingten Ausfällen zu rechnen ist.

Lang andauernde Erkrankungen

Die Kündigung ist hier nur zulässig, wenn die Arbeitsunfähigkeit bei Zugang der Kündigung noch besteht und eine negative Gesundheitsprognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Dauernde Arbeitsunfähigkeit

Eine Kündigung wegen dauernder Leistungsunfähigkeit ist angezeigt, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung feststeht, dass der Arbeitnehmer in Zukunft die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann.

Krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit

Auch die krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers kann die Kündigung rechtfertigen.

Voraussetzung für eine Kündigung bei allen Fallgruppen ist, dass es durch die Ausfälle zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen kommt.

b) Die verhaltensbezogene Kündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass eine Verletzung der vertraglichen Pflichten vorliegt, eine einschlägige Abmahnung ausgesprochen wurde und eine Interessenabwägung durchgeführt wurde. Da hier, von Ausnahmen abgesehen, eine Abmahnung Voraussetzung ist, ist die verhaltensbedingte von der personenbedingten Kündigung abzugrenzen. Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht will, ein personenbedingter, wenn der Arbeitnehmer nicht kann.

Die verhaltensbedingte Kündigung setzt grundsätzlich schuldhaftes, also vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten voraus.

c) Die betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass der Beschäftigungsbedarf für einen Arbeitnehmer in dem bisher wahrgenommenen Bereich entfällt und der Arbeitnehmer nicht auf einen anderen freien Arbeitsplatz beschäftigt werden kann. Soll von mehreren Arbeitnehmern, die unter betrieblichen Gesichtspunkten gleichermaßen für eine Kündigung in Betracht kommen, nur einem oder einigen gekündigt werden, muss gem. § 1 III 1 KSchG eine Auswahl erfolgen. Es muss also die Beschäftigungsmöglichkeit wegfallen, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit fehlen und eine Sozialauswahl stattgefunden haben.

Liegen die Voraussetzungen für eine verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung vor, ist die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt und somit rechtswirksam.

Gerichtliche Durchsetzung des Kündigungsschutzes

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

III. Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag birgt besonders für den Arbeitnehmer enorme Risiken. Er sollte niemals ohne Bedenkzeit für eine rechtliche Beratung unterschrieben werden. Beim Aufhebungsvertrag bestehen die meisten arbeitnehmerfreundlichen Kündigungsschutzvorschriften nicht. Weiter besteht immer die Gefahr, dass von der Agentur für Arbeit eine Sperrfrist beim Arbeitslosengeld verhängt wird, was zu erheblichen finanziellen Einbußen führt.

1. Zustandekommen des Aufhebungsvertrages

Beim Aufhebungsvertrag wird das Arbeitsverhältnis durch vertragliche Vereinbarung einvernehmlich aufgehoben. Dies ist zu unterscheiden vom Abwicklungsvertrag. Beim Abwicklungsvertrag führt zunächst eine Kündigung des Arbeitgebers zur Beendigung. Die Parteien vereinbaren dann, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt und hierfür - in der Regel - eine Abfindung erhält.

Ein Arbeitsverhältnis kann jederzeit im Wege des einverständlichen Einvernehmens beendet werden. Nach § 623 BGB unterliegt der Aufhebungsvertrag aber der Schriftform. Ein Widerrufsrecht besteht nicht, kann jedoch tarifvertraglich begründet werden. Anders als bei der Kündigung muss der Betriebsrat nicht angehört werden. Die Einhaltung der Kündigungsfristen ist nicht erforderlich. Den Arbeitgeber können bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besondere Aufklärungs- und Belehrungspflichten treffen. Ob solche Pflichten bestehen bzw. wie weit diese gehen hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Erteilt der Arbeitgeber jedoch Auskünfte, so müssen diese richtig und vollständig sein.

2. Nichtigte Aufhebungsverträge

Aufhebungsverträge können wie jedes Rechtsgeschäft angefochten werden. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bewusst falsch über den Wegfall des Arbeitsplatzes informiert und hat der Arbeitnehmer daraufhin einen Aufhebungsvertrag geschlossen, ist er zur Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen arglistiger Täuschung berechtigt. Nach der Rechtsprechung ist die Androhung einer ordentlichen wie einer außerordentlichen Kündigung stets widerrechtlich, wenn ein „verständiger Arbeitgeber“ eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte.

Ein Aufhebungsvertrag kann sittenwidrig und somit nichtig sein, wenn ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, das auf eine verwerfliche Ge-

sinnung des Begünstigten schließen lässt. Hierfür reicht nicht schon aus, dass der Arbeitnehmer keine Abfindung erhält, sondern es müssen noch zusätzliche Umstände hinzukommen.