Personal- und Arbeitsrecht

Dr. Michael Hinz
Kanzler der Universität Erfurt a.D.
Beratung-Schulung-Coaching für Wissenschaftsinstitutionen
www.hinz-ohne-kunz.de

© Dr. Michael Hinz - 2018

Der Unterschied zwischen Theorie und Praxis ist in der Praxis weit höher als in der Theorie.

Ernst Ferstl, österreichischer Lehrer, Dichter und Aphoristiker

© Dr. Michael Hinz - 2018

Agenda

I. Standort des Arbeitsrechts im Rechtssystem - Grundbegriffe des Arbeitsrechts – Abgrenzung zum Beamtenrecht

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

III. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

IV. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

V. Besondere Arbeitsverhältnisse: Teilzeitarbeitsverhältnis, befristetes Arbeitsverhältnis nach WissZeitVG und TzBfG

VI. Beendigung von Arbeitsverhältnissen unter besonderer Berücksichtigung der Kündigung

© Dr. Michael Hinz - 2018

I. Grundbegriffe des Arbeitsrechts – Abgrenzung zum Beamtenrecht

- Stellung des Arbeitsrechts in der Rechtsordnung
- Rechtsquellen
- Arbeitgeber: wer mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt
- Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit verpflichtet ist.

privatrechtlicher Vertrag: Abgrenzung zu durch Ernennung (= Verwaltungsakt) begründeten öffentlich-rechtlichen Sonderstatusverhältnissen (Beamte, Richter, Soldaten)

Leistung von Arbeit: jede Betätigung oder jedes Verhalten, das zur Befriedigung von Bedürfnissen dient und im Wirtschaftsleben als Arbeit qualifiziert wird

© Dr. Michael Hinz - 2018

I. Grundbegriffe des Arbeitsrechts – Abgrenzung zum Beamtenrecht

geschuldet wird – anders als beim Werkvertrag – kein spezifischer Erfolg, sondern das Bemühen um ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung („Dienstleistung mittlerer Art und Güte“)

- Persönliche Abhängigkeit: Abgrenzung zu Verträgen von „freien Mitarbeitern“ und „Honorarkräften“

Inhaltliche/örtliche/zeitliche Weisungsgebundenheit, Eingliederung in betriebliche Abläufe, Angewiesensein auf fremdbestimmte Organisation, Nutzung fremder Betriebsmittel, Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung

- Arbeitsvertrag: ist eine besondere Form des Dienstvertrages gem. § 611 BGB
- es gelten die Regelungen des Allgemeinen Teils des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

Müssen Stellen im Öffentlichen Dienst stets ausgeschrieben werden?

Keine grundsätzlich normierte gesetzliche oder tarifvertragliche Pflicht zur Stellenausschreibung (anders für Beamte: § 8 Abs. 1 BBG!), aber:

Benachteiligungsverbot gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schon in der Bewerbungsphase (§ 2 Abs. 1 Nr.1 AGG)

Grundsatz der Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG:

„Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

§ 6 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz

„[1]Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen.

[2]Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

Vorstellungsgespräch: **Vorstellungskosten**

Die Einladung des Bewerbers zum Vorstellungsgespräch durch den AG begründet einen Anspruch auf Erstattung der Vorstellungskosten (Fahrtkosten, ggf. Übernachtungskosten) gem. §§ 662, 670 BGB; dieser wird jedoch häufig „einvernehmlich“ durch entsprechende Negativaussage in der Stellenausschreibung bzw. in der Einladung bei konkludentem Akzeptieren durch Wahrnehmung des Gesprächs ausgeschlossen.

Vorstellungsgespräch: **Fragerecht des Arbeitgebers**

Spannungsverhältnis zwischen **Informationsbedürfnissen des Arbeitgebers** im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis und **Persönlichkeitsrecht** des Bewerbers. Zu unterscheiden sind zulässige und unzulässige Fragen.

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

Die Zulässigkeit einer Frage ist relevant für eine mögliche spätere Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung gem. § 123 BGB durch den Arbeitgeber bei wahrheitswidriger Beantwortung durch den Bewerber.

Bei unzulässigen Fragen hat der Bewerber ein „Recht zur Lüge“, ohne ein Anfechtungsrisiko einzugehen.

Beispiele für im Hinblick auf ihre Zulässigkeit möglicherweise problematische Fragen:

- Krankheiten und gesundheitliche Einschränkungen
- Partei-, Religions- und Gewerkschaftszugehörigkeit
- Persönliche Eigenschaften
- Persönliche Lebensverhältnisse

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

- Schwangerschaft
- Schwerbehinderteneigenschaft und Behinderung
- Transsexualität
- Vermögensverhältnisse
- Vorstrafen

Ausgangspunkt ist immer die Frage, ob eine bestimmte Information für das ganz konkret in Frage stehende Arbeitsverhältnis von erheblicher Bedeutung ist.

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

- Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

Trotz § 2 Abs. 1 TVöD/TV-L besteht grundsätzlich Formfreiheit, da bewusst eine andere Formulierung als in Abs. 3 für Nebenabreden gewählt wurde.

Die wesentlichen Inhalte werden regelmäßig in **Musterarbeitsverträgen** geregelt.

Im TVöD/TV-L-Arbeitsverhältnis bedürfen aufgrund der Geltung des TVöD/TV-L nur einige wenige Punkte einer Regelung im Arbeitsvertrag. Dies sind

- Datum des Arbeitsvertrags
- Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses

© Dr. Michael Hinz - 2018

II. Begründung von Arbeitsverhältnissen – von der Anbahnung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages

- Umfang der Arbeitszeit
- Angabe des Arbeitsorts
- Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Einbeziehung des TVöD/TV-L
- Entgeltgruppe
- evtl. Probezeit
- evtl. Nebenabreden

Die ganz konkreten Inhalte der Tätigkeit ergeben sich in aller Regel nicht aus dem Arbeitsvertrag, sondern sind im Rahmen des **Weisungsrechts des Arbeitgebers (Direktionsrecht)** zu konkretisieren. Formalisiert geschieht das in der **Tätigkeitsbeschreibung**, die auch der Eingruppierung zugrunde liegt, darüber hinaus aber auch durch **Einzelweisungen**.

© Dr. Michael Hinz - 2018

Exkurs: Grundzüge des Eingruppierungsrechts

§ 12 I TV-L

1Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). 2Die/der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. 3Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 4Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmales oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 5Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

© Dr. Michael Hinz - 2018

Grundzüge des Eingruppierungsrechts

6Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 7 … 8Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

- (2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

© Dr. Michael Hinz - 2018

Grundzüge des Eingruppierungsrechts

- „Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung.“
- Be-/Umschreibung der Anforderungen für die Eingruppierung in der jeweiligen Entgeltgruppe
- Erläuterungen insbesondere Klammersätzen, Protokollerklärungen, Fußnoten, Vorbemerkungen und Rundverfügungen
- allgemeine und konkrete Tätigkeitsmerkmale
- Unbestimmte Rechtsbegriffe:

  z.B. einfachste Tätigkeiten, einfache Tätigkeiten, schwierige Tätigkeiten, gründliche Fachkenntnisse, gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, selbständige Leistungen…

© Dr. Michael Hinz - 2018

Grundzüge des Eingruppierungsrechts

- Eingruppierung hat unmittelbaren Einfluss auf die Bezahlung des/der Tarifbeschäftigten
- TV-L beinhaltet in Anlage A 15 Entgeltgruppen
- EG 13 – 15: Eingruppierung von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die grundsätzlich einen Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule voraussetzen.

Tarifautomatik

- „Durch die Erfüllung bestimmter Merkmale einer Vergütungsgruppe erfolgt automatisch die Eingruppierung, ohne dass es eines förderlichen Aktes seitens des Arbeitgebers hierzu bedarf.“ (ständige Rspr. des BAG)
- auszuübende (nicht ausgeübte!) Tätigkeit bestimmt die Entgeltgruppe
- tarifrechtlicher Anspruch
- der AN **wird nicht** eingruppiert, er **ist** eingruppiert!

© Dr. Michael Hinz - 2018

Grundzüge des Eingruppierungsrechts

Vorgehensweise

1. Erfassen und Beschreiben der zu leistenden Tätigkeit = Tätigkeitsdarstellung
2. Feststellung der „Arbeitsvorgänge“
3. Bewertung jedes einzelnen Arbeitsvorgangs
4. Feststellung, ob bei einer „zusammenfassenden Gesamtbetrachtung“ der Arbeitsvorgänge bestimmte Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden, deren Vorliegen bei der Einzelbewertung noch nicht bejaht werden konnten
5. Addition der zeitlichen Anteile der mit den gleichen Tätigkeitsmerkmalen bewerteten Arbeitsvorgänge
6. Feststellung der Eingruppierungsnorm (Entgeltgruppe)

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: Geschichte, Hintergründe

Das am 18.08.2006 in Kraft getretene AGG ist die Umsetzung von vier EU-Richtlinien in nationales Recht, die es den Mitgliedstaaten auferlegen, den **Schutz vor Diskriminierung** im Bereich Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten hinsichtlich der Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht.

Dadurch sollte das Zusammenwachsen/Zusammenleben der verschiedenen Ethnien, Kulturen etc. innerhalb der EU gefördert werden.

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: Geschichte, Hintergründe

Diskriminierung (von lat.: discriminare = trennen, absondern, abgrenzen, unterscheiden) bedeutet nach Hillmann, Wörterbuch der Soziologie (zit. nach Wikipedia), **eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, z. T. auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen.**

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: Regelungszweck und –inhalt

- AGG soll **Benachteiligungen** verhindern oder beseitigen, § 1 AGG – allerdings nur solche, die **nicht** nach §§ 8-10 **gerecht-fertigt** sind
- Dem Anwendungsbereich des AGG unterfallen grundsätzlich alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere Vereinbarungen und Maßnahmen für die Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie für den beruflichen Aufstieg, § 2 AGG
- Damit hat das AGG erhebliche Auswirkungen auf das Personalmanagement (Personalentwicklung i.w.S.)/die Personalarbeit auch in Institutionen des Öffentlichen Dienstes.

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: Die Kernvorschriften

§ 1 AGG: Benachteiligungsmerkmale

„Ziel dieses Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG Verbotene Verhaltensweisen gem. § 3

- unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG
- mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG
- Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG
- sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG
- Anweisung zu Benachteiligungen, § 3 Abs. 5 AGG

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: (Allgemeine) Rechtfertigung der Benachteiligung

- § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
- „wenn der Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt, sofern der **Zweck rechtmäßig** und die **Anforderung angemessen** ist“
- Beispiel **objektive Anforderungen**: schwere körperliche Arbeit auf bestimmten Arbeitsplätzen rechtfertigt das Differenzierungs-kriterium „Körperkraft“ oder „Belastbarkeit“ – keine mittelbare Benachteiligung von weiblichen oder schwerbehinderten Bewer-bern (allerdings dürfen diese nicht von vornherein ausgeschlossen werden)

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: (Allgemeine) Rechtfertigung der Benachteiligung

- besondere körperliche Anforderungen an die Leistungsfähigkeit können Altershöchstgrenzen rechtfertigen (Berufsfeuerwehr, Verkehrspiloten, Spezialeinsatzkommando der Polizei); Voraussetzung ist, dass der spezifische Zusammenhang zwischen körperlicher Eignung und dem Lebensalter für die konkrete Beschäftigung ausreichend dargelegt worden ist
- Beispiel **subjektive** Gründe: ist die Intimsphäre betroffen (Pflegedienst, Nachtdienst im Mädcheninternat) oder geht es um eine spezifische Tätigkeit für Personen in Problemlagen dürfen subjektive Empfindlichkeiten oder Erwartungen Dritter ausschlaggebend sein

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: (Allgemeine) Rechtfertigung der Benachteiligung

- **wesentlich und entscheidend** ist die berufliche Anforderung nur dann, wenn die Geringfügigkeitsgrenze klar überschritten ist
- wesentlich: ein hinreichend großer Teil der Gesamtanforderungen des Arbeitsplatzes muss betroffen sein
- entscheidend: die Anforderung muss für die vertragsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung erforderlich sein

© Dr. Michael Hinz - 2018

AGG: Besondere Rechtfertigungstatbestände

- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10 AGG)
- Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe (§ 4 AGG)
- Positive Maßnahmen (§ 5 AGG)

© Dr. Michael Hinz - 2018

IV. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Pflichten des Arbeitnehmers

Pflicht zur Arbeitsleistung = **Hauptpflicht**

Treuepflicht des Arbeitnehmers

Oberbegriff der arbeitsvertraglichen **Nebenpflichten**

- Politische Treuepflicht (vgl. § 41 S. 2 TVöD-BT-V/§ 3 Abs. 1 S. 2 TV-L)
- Pflicht zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen (§ 3 Abs. 1 TVöD/§ 3 Abs. 2 TV-L)

© Dr. Michael Hinz - 2018

IV. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

- Pflicht, die geschuldete Leistung gewissenhaft zu erbringen (§ 41 S. 1 TVöD-BT-V/§ 3 Abs. 1 TV-L)
- Pflicht, dem Gebot der Unbestechlichkeit zu folgen (§ 3 Abs. 2 TVöD/§ 3 Abs. 3 TV-L)
- Pflicht, Nebentätigkeiten anzuzeigen (§ 3 Abs. 3 S. 1 TVöD/§ 3 Abs. 4 S.1 TV-L)

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Pflichten des Arbeitgebers

- § 611 BGB: Zahlung der vereinbarten Vergütung

Höhe der Vergütung richtet sich nach den Entgelttabellen zum TVöD/TV-L und hängt insbesondere von der Eingruppierung und von der Stufenzuordnung ab.

- Allgemeine Fürsorgepflicht
- Gefahrabwehrpflicht (§§ 618 BGB, 62 HGB)
- Beschäftigungspflicht (relevant u.a. in Kündigungsrechts-streitigkeiten)

© Dr. Michael Hinz - 2018

IV. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Pflicht zur Zeugniserteilung (§ 630 S. 4 BGB, §§ 109 Abs.1, 6 Abs. 2 GewO, § 35 Abs. 1 TVöD/TV-L)

Arbeitszeugnisse müssen den Leitlinien von **Wahrheit** und **Wohlwollen** folgen. Dies kann in bestimmten Fällen ein großes Spannungsverhältnis in sich bergen.

Grundsatz der Vollständigkeit

Grundsatz der Einheitlichkeit

schriftlich, deutsch, Überschrift, rechtswirksame Unterschrift

Einfaches/qualifiziertes Zeugnis

qualifiziert: Leistung – Führung – Verhalten

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

§§ 1,3 Abs. 1 S. 1 ff. EFZG, § 22 Abs. 1 S.1 TVöD/TV-L

Anspruchsvoraussetzungen:

- Wartezeit : 4 Wochen
- Arbeitsunfähigkeit: wenn ein Krankheitsgeschehen den AN außerstande setzt, die ihm obliegende Arbeit zu verrichten bzw. Weiterarbeiten die Gefahr einer Verschlimmerung mit sich brächte
- Den AN darf kein Verschulden an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit treffen

Maßstab: sog. **„Verschulden gegen sich selbst“**, d.h. ein erheblicher Verstoß gegen das einem verständigen Menschen in eigenen Interesse gebotene Verhalten

Fälle: Alkoholmissbrauch und Folgen; gefährliche Sportarten

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung:

Höhe s. § 21 TVöD/TV-L

Dauer gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG, § 22 Abs. 1 S.1 TVöD/TV-L zunächst bis zu 6 Wochen

Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit (= das gleiche Grundleiden) entsteht neuer Anspruch für weitere 6 Wochen, wenn AN zwischen den beiden Krankheiten 6 Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war (andere Krankheiten sind unschädlich) oder seit der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums enthält der AN nach den Regelungen des § 22 Abs. 2 S. 1 TVöD/TV-L einen **Krankengeldzuschuss**.

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Der AN hat gem. § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG die voraussichtlich Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit dem AG unverzüglich (§ 121 Abs. 1 S. 1 BGB: ohne schuldhaftes Zögern) mitzuteilen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, kann der AG die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes **verweigern**, wenn der AN die Bescheinigung schuldhaft nicht spätestens am vierten Tag vorlegt (§§ 7 Abs. 1 Nr. 1, 5 Abs. 1 S. 2 EFZG).

Der AG ist gem. § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Besondere Arbeitsverhältnisse: Teilzeitarbeitsverhältnis

Pflicht zur **Gewährung von Teilzeitbeschäftigung**, Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 8

Legaldefinition Teilzeitbeschäftigung in § 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG:

Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit (vgl. § 6 Abs. 1 TVöD) kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

Vertraglich stellt sich das Teilzeitbeschäftigungsverlangen als Antrag auf Änderung des Arbeitsvertrages dar (s. § 8 Abs. 3 TzBfG), der so konkret sein muss, dass er vom Arbeitgeber mit einfachem „ja“ angenommen werden kann. Das Teilzeitbegehren ist formfrei wirksam und bedarf keiner Begründung. Die Geltendmachung ist eine Willenserklärung, die mit Zugang wirksam wird und anschließend nicht mehr einseitig widerrufbar ist.

Teilzeit kann nur unter bestimmen engen Voraussetzungen vom AG verweigert werden.

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Besondere Arbeitsverhältnisse: befristete Arbeitsverhältnisse nach dem WissZeitVG

Neue und alte Problemfelder nach der Novellierung des WissZeitVG 2016

- Persönlicher Anwendungsbereich
- Förderung der persönlichen Qualifizierung
- Angemessenheit der Vertragsdauer
- Höchstbefristungsgrenzen
- Anrechnungsvorschriften
- Drittmittelfinanziertes nichtwissenschaftliche Personal

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Besondere Arbeitsverhältnisse: befristete Arbeitsverhältnisse nach dem TzBfG

Prüfungsschema rechtmäßige Befristung eines Arbeitsvertrages

I. Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG i.V.m. §§ 126, 126a BGB)

II. Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

1. Vorübergehender Arbeitskräftebedarf
2. Anschlussbeschäftigung
3. Vertretung
4. Eigenart der Arbeitsleistung
5. Erprobung
6. In der Person des AN liegende Gründe
7. Vergütung aus Haushaltsmitteln
8. Gerichtlicher Vergleich
9. Ungeschriebene Befristungsgründe

© Dr. Michael Hinz - 2018

V. Besondere Arbeitsverhältnisse: befristete Arbeitsverhältnisse nach dem TzBfG

III. Sachgrundlose Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

1. Befristungsmindestdauer von sechs Monaten (§ 30 Abs. 3 S. 1 TVöD)
2. Befristungshöchstdauer 24 Monate (S. 1)
3. Dreimalige Verlängerung möglich (S. 1)
4. Kein Verstoß gegen das Anschlussverbot (S. 2)

IV. Befristung mit älteren AN (§ 14 Abs. 3 TzBfG)

V. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages

1. Befristung muss wirksam vereinbart worden sein (§ 16 S. 1 TzBfG)
2. Kalenderbefristung (§ 15 Abs. 1 TzBfG)
3. Zweckbefristung (§ 15 Abs. 2 TzBfG)
4. Keine unzulässige Weiterbeschäftigung (§ 15 Abs. 5 TzBfG)

© Dr. Michael Hinz - 2018

VI. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Beendigungstatbestände:

- Erreichen der Regelaltersrente (§ 33 Abs.1 a TVöD/TV-L)
- Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 b TVöD/TV-L)
- Rente wegen Erwerbsminderung (§ 33 Abs. 2 TVöD/TV-L)
- Tod des AN (vgl. § 613 BGB)
- Zeitablauf (§ 15 Abs. 1 und 2 TzBfG)
- Anfechtung des Arbeitsvertrages (§§ 119, 123 BGB)
- Kündigung des Arbeitsvertrages (§§ 622, 626 BGB)

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen - Kündigung

Die Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung**.

Gem. BGB zwei Grundformen der Kündigung:

- § 622 ordentliche, fristgerechte Kündigung
- § 626 außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung

Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen der Kündigung

- Kündigungsberechtigt ist der AG, Übertragung durch Vollmacht auf einen Vertreter (§ 167 Abs. 1 BGB) möglich
- Kündigungserklärung entsprechend des Bestimmtheitsgrundsatzes, bedingungsfeindlich
- Schriftformerfordernis gem. § 126 Abs. 1 BGB (§ 623 BGB)

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen - Kündigung

- Zugang der Kündigungserklärung
- Allgemeine Nichtigkeitsgründe
  - Maßregelungsverbot, § 612a BGB
  - Sittenwidrigkeit, § 138 BGB
  - Verstoß gegen Treu und Glauben, § 242 BGB
  - Verstoß gegen das AGG
- Zu beachten sind Mitwirkungsrechte der Personalvertretung bei Kündigungen

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – ordentliche Kündigung

Kündigungsfristen

Die ordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfrist. Hierbei gehen im Öffentlichen Dienst die tariflichen Kündigungsfristen (§ 34 Abs. 1 TVöD/TV-L) den gesetzlichen Kündigungsfristen vor (§ 622 Abs. 4 BGB)

Befristete Arbeitsverhältnisse: § 30 Abs. 5 TVöD/TV-L

Während der ersten 6 Monate des AV: zwei Wochen zum Monatsschluss (§ 34 Abs. 1 S. 1 TVöD/TV-L)

Im Übrigen gem. § 34 Abs.1 S. 2 TVöD/TV-L **Staffelung nach Beschäftigungszeiten**

Bei **nicht fristgerechter Kündigung** keine Unwirksamkeit, sondern Umdeutung, § 140 BGB: **Wirkung zum nächst zulässigen Termin**

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – ordentliche Kündigung - Kündigungsschutz

Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutz-gesetz

Im Anwendungsbereich des KSchG muss eine Kündigung zur ihrer Rechts-wirksamkeit **sozial gerechtfertigt** sein. Das ist sie gem. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG dann, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des AN liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und dem AG die weitere Beschäftigung des AN daher nicht zumutbar ist.

Persönlicher Anwendungsbereich des KSchG

AN; AV besteht in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate (§ 1 Abs. 1 KSchG). Sonderfälle: aneinander anschließende AV, kurze zeitliche Unterbrechung

Ablauf der Wartezeit ist unabhängig von Probezeitregelungen

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – ordentliche Kündigung - Kündigungsschutz

Sachlicher Anwendungsbereich des KSchG

§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG: Gesetz gilt mit Ausnahme der §§ 4-7 und 12 Abs. 1 S. 1 und 2 **nicht** für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel **fünf oder weniger** AN ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt werden (**Kleinbetriebsklausel**).

Soziale Rechtfertigung: verhaltensbedingte Kündigung

Erhebliche Vertragspflichtverletzung (von Haupt- oder Nebenpflichten); setzt ein steuer- und zurechenbares Verhalten des AN voraus

Negative Zukunftsprognose; Kündigung ist keine Sanktion für vergangenes Fehlverhalten, sondern soll künftige Pflichtverletzungen verhindern

Eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung setzt in aller Regel eine **Abmahnung** voraus.

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – ordentliche Kündigung – Kündigungsschutz – verhaltensbedingte Kündigung

Interessenabwägung unter besonderer Berücksichtigung des Einzelfalls

- Art, Schwere und Häufigkeit des Fehlverhaltens
- Stellung des AN im Betrieb (Vertrauens- oder Vorgesetztenstellung?)
- Bisheriges Verhalten des AN
- Grad des Verschuldens
- Vorliegen eines Irrtums über die Pflichtwidrigkeit
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter des AN
- Unterhaltspflichten des AN gegenüber Dritten
- Betriebsablaufstörungen
- Störung des Betriebsfriedens
- Vermögensschäden
- Gefährdung der Sicherheit der Belegschaft
- Ansehensverlust des AG in der Öffentlichkeit

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – ordentliche Kündigung – Kündigungsschutz – personenbedingte Kündigung

Soziale Rechtfertigung: personenbedingte Kündigung

Persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten

Dreistufiger Prüfungsmaßstab:

Negative Prognose – Störungen des AV – Verhältnismäßigkeitsprüfung und Interessenabwägung

Hauptanwendungsfall: krankheitsbedingte Kündigung in Gestalt **häufiger Kurzerkrankungen** oder **dauernder und lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit**

Krankheits-/altersbedingte Leistungsminderung

Alkohol- und Drogensucht

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – ordentliche Kündigung – Kündigungsschutz – betriebsbedingte Kündigung

soziale Rechtfertigung: betriebsbedingte Kündigung

Dringende betriebliche Erfordernisse = **dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs** aufgrund unternehmerischer Entscheidung (inner- und außerbetriebliche Ursachen)

Fallgruppen: Auftragsverlust oder Umsatzrückgang, Drittmittelfinanzierung, Stellenstreichungen im ÖD (kw-Vermerk o.ä.)

Keine anderweitige Beschäftigung möglich, ggf. nach Fortbildung/Umschulung (Ausfluss des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes)

Korrekte Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG – bestimmte AN können nach S. 2 ausgenommen werden

Abfindungsanspruch § 1a KSchG bei Verzicht auf Kündigungsschutzklage

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – außerordentliche Kündigung

Außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB:

„wichtiger Grund“ – liegt vor, wenn objektive Tatsachen existieren, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Parteien nicht zugemutet werden kann, das AV bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.

„ultima ratio“ = letztes Mittel („Holzhammermethode“)

Zweistufige Prüfung:

1. Ist der Sachverhalt an sich als Kündigungsgrund geeignet? i.d.R. **schwerwiegende** Verletzung vertraglicher Haupt- und Nebenpflichten

2. Ist unter **Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls** und bei **Interessenabwägung** die **Fortsetzung des AV** bis zum Ende der Kündigungsfrist **zumutbar?**

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – außerordentliche Kündigung

Interessenabwägung:

- Gewicht und Auswirkungen der Vertragspflichtverletzung im Hinblick auf Vertrauensverlust und wirtschaftliche Folgen
- Grad des Verschuldens des AN
- Mögliche Wiederholungsgefahr
- Alter des AN
- Mögliche Schadenswiedergutmachung
- Dauer des Arbeitsverhältnisses und Verlauf

Kündigungserklärungsfrist gem. § 626 II BGB

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – besonderer Kündigungsschutz

Kündigungsschutz für besondere Personengruppen

1. Schwerbehinderte, §§ 85 ff. SGB IX

Wartezeit 6 Monate (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX)

Für die Kündigung ist die vorherige Zustimmung der zuständigen Behörde (Integrationsamt) erforderlich, §§ 87 ff. SGB IX

AG kann nach erfolglosem Widerspruchsverfahren auf Erteilung der Zustimmung klagen.

2. Kündigungsschutz schwangerer AN

Absolutes Kündigungsverbot gem. § 9 Abs. 1 MuSchG

Ausnahme s. § 9 Abs. 3 MuSchG

© Dr. Michael Hinz - 2018

VII. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Kündigung – besonderer Kündigungsschutz

3. Kündigungsschutz während der Elternzeit

Absolutes Kündigungsverbot gem. § 18 Abs. 1 S. 1 BEEG, Ausnahme § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BEEG

4. Kündigungsschutz von Mitgliedern personalvertretungsrechtlicher Organe

Ordentliche Kündigung ist **unwirksam** während der Amtszeit und eine Jahr danach (Nachwirkung), § 15 KSchG

Außerordentliche Kündigung bleibt grundsätzliche möglich, s. aber § 47 Abs. 1 BPersVG: Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrates, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, **bedarf der Zustimmung des Personalrates**. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrages, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.

© Dr. Michael Hinz - 2018

… the end …

© Dr. Michael Hinz - 2018