



# Rund ums Arbeitsrecht

Volkmar Kohkemper

Rechtsanwalt/Steuerberater

DWAZ Wirtschaftskanzlei

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte



# Inhalte

- I. Begründung des Arbeitsverhältnisses
- II. Laufendes Arbeitsverhältnis (hier: Urlaub)
- III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

asidiums  
nen Deka  
gibt zu,  
Architek  
les Studi  
e eigent  
man in  
studium  
iese Lü  
raktika  
zwei  
dem  
ssen.

in die Büros reich  
al für Bauchlandungen. „Im  
Studium soll man konzeptuell  
denken und sich von Zwängen  
freimachen, in der Praxis spie  
len diese Zwänge aber eine  
wichtige Rolle“, sagt Krüger.  
„Die Wünsche des Bauherrn,  
der Kostendruck, die Hand  
werker.“  
Dem Diplom-Architekten  
der heute selbst Grundlagen

Die mögliche  
nach dem Studium hängt  
auch mit dem Image des Ar  
chitekten zusammen. Noch  
immer gilt er als kreativer  
Kopf mit Bleistift hinterm  
Ohr, der sich ständig auf neue  
Entwürfe stürzt. „Man sollte  
nicht denken, dass Entwürfe  
eins zu eins umgesetzt wer-

wie si  
neuer  
hat.  
Fach  
halti  
pflie  
der  
ker



Decken- und Wandverkleidungen

## Suchen durchgeknallten, hirnlosen Monteur

### Ihr Profil:

Sie sind Dachdecker, Trockenbauer, Schreiner, Zimmermann?  
Arbeiten stumpf, ohne Verstand und hören erst auf, wenn die  
Arbeit erledigt ist?

Sie haben kein Problem damit, wenn Sie während der Arbeit  
beleidigt und drangsaliert werden?

Auf Ihren Lohn verzichten Sie, wenn nötig, gern,  
um die Firma zu entlasten?

### Was Sie erwartet:

Wir sind absolut unkollegial und lassen lieber arbeiten wie selber  
tätig zu werden.

Bei unseren Kunden sind wir unbeliebt und wie wir arbeiten ist  
egal, da wir sowieso kein zweites Mal bei Kunden aktiv werden.  
Zu unseren Kunden zählen Metzgereien, Bäckereien, Großküchen,  
Fischfabriken, Brauereien und Molkereien.

Wir reisen durch ganz Deutschland, um unsere Kunden zu  
bedienen. Geschlafen wird in Zelten oder unter Brücken.

Lohn zahlen wir äußerst ungern und auch nur unregelmäßig.  
Wenn Sie also schon immer einmal ausgebeutet werden wollten,  
sind Sie bei uns an der richtigen Adresse!

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an:

**Firma HORO Kunststofftechnik Vertriebs GmbH**  
Am Berg 4 · 34233 Fuldataal

Kassel-Rothenditmold



# I. Begründung des Arbeitsverhältnisses

## 1. Stellenausschreibung

- a) Vermeidung von Diskriminierungsmerkmalen des AGG, diese sind:
- Rasse, ethnische Herkunft
  - Religion, Weltanschauung
  - Behinderung
  - Geschlecht
  - Alter
  - Sexuelle Orientierung
- b) Folgen bei Verstoß gegen Diskriminierungsverbote:  
Schadensersatz des abgelehnten Bewerbers

Ersatz des Nichtvermögensschadens (Schmerzensgeld)



# I. Begründung des Arbeitsverhältnisses

## 2. Vorstellungsgespräch

### Fragerecht

- Kein Fragerecht des Arbeitgebers, wenn Frage den Bewerber diskriminiert oder sonst in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt
- Folge bei unerlaubt gestellten Fragen: Bewerber(in) hat das Recht, die Unwahrheit zu sagen (nicht nur das Recht zu schweigen)

## 3. Vertragsabschluss

- Grundsätzlich kann der Arbeitsvertrag formfrei abgeschlossen werden (Ausnahme z.B. bei Befristung)
- Wenn der Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen wird, sind die Vorschriften der AGB-Kontrolle zu beachten (wichtige Änderungen in § 309 Nr. 13 BGB zum 01.10.2016)



## II. Laufendes Arbeitsverhältnis (hier: Urlaub)

Gesetzlicher Anspruch für jeden Arbeitnehmer (auch Teilzeitkräfte und Minijobber)

### a. Urlaubsdauer

- Mindestdauer laut Gesetz: 24 Werktage (6-Tage-Woche)
- Berechnung des anteiligen Urlaubsanspruchs (bei weniger als 6 Arbeitstagen/Woche):  
Individuelle Arbeitstag pro Woche x 24 : 6 = Anzahl der Urlaubstage/Jahr
- Anspruch auf vollen Jahresurlaub nach Wartezeit von 6 Monaten

### b) Festlegung des Urlaubs

- Festlegung durch den Arbeitgeber (unter Berücksichtigung der Wünsche des AN)
- Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen (Übertragung ins Folgejahr nur in Ausnahmefällen)



## II. Laufendes Arbeitsverhältnis (hier: Urlaub)

- c) Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld
  - Urlaubsentgelt: weiter gezahlte Vergütung während des Erholungsurlaubs (Durchschnittsgehalt der letzten 13 Wochen)
  - Urlaubsgeld: Gratifikation (z.B. als Teil des 13. Monatsgehalts)
- d) Urlaubsabgeltung
  - Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht genommener Urlaub zwingend abzugelten (wenn Arbeitnehmer dies verlangt)

# III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)



## 1. Ordentliche Kündigung

### a) Kündigungserklärung

- Schriftlich, keine Begründung notwendig

### b) Wirksamkeitsfiktion

- Kündigung gilt als wirksam, wenn Arbeitnehmer nicht innerhalb von 3 Wochen vor dem Arbeitsgericht dagegen klagt

### c) Ausschluss der ordentlichen Kündigung

- z.B. durch gesetzliche Kündigungsverbote bzw. Zustimmungsvorbehalte (Integrationsamt bei Schwerbeh.)

### d) Kündigungsfristen

- Regelmäßige Frist: 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende (stufenweise Verlängerung für arbeitgeberseitige Kündigung auf bis zu 7 Monate)
- Ausnahme: Probezeit (Frist 2 Wochen)



# III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)



- e) Kündigungsschutzgesetz
  - a) Anwendbarkeit  
Arbeitsverhältnis muss mindestens 6 Monate bestanden haben  
Betrieb muss mehr als 10 Arbeitnehmer haben (Teilzeitkräfte zählen anteilig)
  - b) Soziale Rechtfertigung der Kündigung
    - Personenbedingte Gründe  
z.B. mangelnde körperliche oder geistige Eignung, mangelnde Vorbildung
    - Verhaltensbedingte Gründe  
schuldhafte Verletzung von Vertragspflichten
    - Betriebsbedingte Gründe  
Überhang von Arbeitskräften aufgrund einer gestaltenden unternehmerischen Entscheidung  
Arbeitgeber muss Sozialauswahl treffen, d.h. bei Auswahl des Arbeitnehmers die sozialen Gesichtspunkte Dauer der Beschäftigung, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung ausreichend berücksichtigen

# III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)



- f. Kündigungsschutzprozess
  - a. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers hängt von Ausgang des Verfahrens ab
  - b. Abfindung durch gerichtlichen Vergleich  
kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung, aber für den Arbeitgeber oft vorteilhaft, um dem Lohnnachzahlungsrisiko zu entgehen

## 2. Außerordentliche Kündigung

- a) Ausführungen zur Form und Wirksamkeitsfiktion der ordentlichen Kündigung gelten auch hier
- b) Zustimmungserfordernisse  
Insbesondere bei Betriebsratsmitgliedern (Zustimmung des Betriebsrats erforderlich) und Schwerbehinderten (Zustimmung des Integrationsamts erforderlich)

# III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)



- c) Wichtiger Grund  
Unzumutbarkeit der Fortsetzung des AV bzw. der Einhaltung der Kündigungsfrist
  - a) Personenbedingte Gründe
  - b) Verhaltensbedingte Gründe  
schwerwiegende Vertragsverletzungen (ggf. Abmahnung erforderlich)
  - c) Betriebsbedingte Gründe  
möglich bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung
  - d) Kündigungsfrist  
zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber vollständig und sicher die für eine Kündigung maßgebenden Tatsachen erfahren hat

## 3. Arbeitszeugnis



## **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

Volkmar Kohkemper  
Rechtsanwalt/Steuerberater  
DWAZ Wirtschaftskanzlei  
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte  
Tel. 0561/3166-200  
[www.dwaz.eu](http://www.dwaz.eu)