Rechtsanwalt

und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans P. Schwarz
Bahnhofstraße 5
73430 Aalen
☎ 07361/9688-0
🖷 07361/9688-10
schwarz@rabfs.de

Expertentreffen Personal

25.06.2013

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

Gliederung

I. Aktuelles

1. Bundesarbeitsgericht
2. Landesarbeitsgericht Hessen

II. Inhalte eines Kündigungsschreibens

III. Rauchen am Arbeitsplatz

IV. Geschenke an Beschäftigte: Was ist zulässig?

V. Arbeitsrechtliche Änderungen/Neuigkeiten

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

I. Aktuelles

1. Bundesarbeitsgericht

Arbeitgeberin B (öffentlich-rechtliche Krankenhausträgerin) schaltete folgende Zeitungsinserate: „… Wir haben in den kommenden Jahren einen relevanten Bedarf an Nachwuchs-Führungskräften. Um diesen abzudecken, gibt es ein spezielles Programm für Hochschulabsolventen/ Young Professionals: Trainee Programm … Dabei sollen jährlich zunächst 2 Hochschul-absolventen rekrutiert und dem Programm „C" zugeführt werden. Da es per definitionem sich um Berufsanfänger handelt, stehen neben den erworbenen Fähigkeiten vor allem die persönlichen Eigenschaften im Mittelpunkt."

Der 36-jährige K erhielt auf seine Bewerbung eine Absage. K klagt auf Entschädigung.

BAG 24.01.2013

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

2. Landesarbeitsgericht Hessen

Der 43-jährige K war seit 2000 bei B, Betrieb für Abflussrohrsanierungen, als Rohrleitungsmonteur beschäftigt. Im August 2007 war K im Auftrag von B bei einer Kundin, um Abflussrohre mit einer Spezialkamera zu inspizieren. Einige Tage später kam K erneut zu dieser Kundin und verlegte neue Abflussrohre. Dafür erhielt er 900,00 € in bar von K ohne Quittung. Das Geld behielt er für sich. Im Juli 2011 war die Kundin bei B und berichtete aus dem Vorfall 2007. B kündigt sofort fristlos.

LAG Hessen 28.01.2013

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

II. Kündigungsschreiben

1. § 623 BGB

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

2. Grundsätzliche keine Begründung notwendig

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

3. Ausnahmen:

3.1. § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG:
Kündigungen von Schwangeren nach Zustimmung der entsprechenden Behörde

3.2. § 22 Abs. 3 BBiG:
Kündigungen von Auszubildenden nach der Probezeit

3.3. Besonderheiten Tarifvertrag/Arbeitsvertrag o.ä.

4. Strategische Überlegungen:

Im Zweifel keine Begründung angeben.

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

5. Muster

Schwarz GmbH
Hauptstr. 5
73450 Aalen

25.06.2013

Herrn
Hubert Maier
Müllerstr. 5

73430 Aalen

Kündigung

Sehr geehrter Herr Maier,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zum nächst zulässigen Termin, das ist nach unserer Berechnung der

31.07.2013.

Wir sind gehalten, Sie darauf hinzuweisen, dass Sie verpflichtet sind, sich spätestens 3 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, haben Sie sich innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden.

Mit freundlichen Grüßen
Schwarz GmbH
Hans P. Schwarz
-Geschäftsführer-

Dieses Schreiben habe ich heute erhalten/
Empfang bestätigt:

_____
Ort, Datum Hubert Maier

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

III. Rauchen am Arbeitsplatz

1. **Hausrecht des Arbeitgebers**

2. **Ausnahmen zum Schutz von Nichtrauchern**

   - § 618 Abs. 1 BGB i.V.m. § 5 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung
   - § 5 Mutter-Arbeitsschutzverordnung
   - § 22 Nr. 6 Jugendarbeitsschutzgesetz

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

3. Betriebliches Rauchverbot

- **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**
- **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**
- **Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen**

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

IV. Geschenke an Beschäftigte: Was ist zulässig?

1. **Beispielfall:**

   K ist Personalleiter bei B und auch dafür zuständig, Aufträge an Leiharbeitsfirmen zu vergeben. Die Leiharbeitsfirma L, Vertragspartnerin von B, schenkt K ein VIP-Ticket für das Champions League-Finale in London, verbunden mit einem Wellness-Wochenende im 5-Sterne-Hotel „Decadent".

2. **Legitimes Interesse – Kontaktpflege**

3. **Grenze**

   Hingabe von Leistungen in Erwartung einer Gegenleistung, insbesondere wenn „das Geschenk" objektiv geeignet ist, das Urteilsvermögen und/oder die Unabhängigkeit des Beschenkten zu beeinträchtigen.

4. **In jedem Fall unzulässig:**

   Bargeld, Darlehen, Wertpapiere, Schecks, anstößige, obszöne oder illegale Produkte und Dienstleistungen

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

IV. Geschenke an Beschäftigte: Was ist zulässig?

5. **Praxistipp:**

   Richtlinien zum Umfang mit Geschenken

6. **Keine Regelung:**

   Grenze bei ca. 30,00 €

7. **Mögliche Folgen für Arbeitnehmer:**

   Kündigungsgrund
   Bestechlichkeit § 299 StGB

8. **Lösung des Ausgangsfalls:**

   K hätte die Einladung nicht annehmen dürfen bzw. nur nach ausdrücklicher Rücksprache mit B. Es drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

V. Arbeitsrechtliche Änderungen/Neuigkeiten

1. Altersgrenzvereinbarungen

1.1. § 41 SGB VI

Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten 3 Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten 3 Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden

1.2. Schlussfolgerungen

- Allein das Erreichen eines bestimmten Lebensalters stellt keinen „automatischen Beendigungsgrund" für ein Arbeitsverhältnis dar.
- Eine Kündigung allein wegen eines bestimmten Alters ist unzulässig, stellt ggf. auch einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar.
- Zulässig und dringend empfehlenswert sind Altersgrenzvereinbarungen.

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

Beispiel

Das Arbeitsverhältnis mit der beschäftigten Person endet mit Ablauf des Monats, in dem die beschäftigte Person das Alter erreicht, in dem es berechtigt ist, eine ungekürzte Altersrente in Anspruch zu nehmen.

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

V. Arbeitsrechtliche Änderungen/Neuigkeiten

Das Bundesarbeitsgericht hat am 05.03.2013 entschieden:

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam.

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

2. Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die Zusammenarbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute wünscht.

Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

3. Kündigungsschutzgesetz

Leiharbeitnehmer und Größe des Betriebs

Nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gilt dieses Gesetz für Betriebe, in denen in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden (Teilzeitkräfte bis 20 Stunden/Woche zählen mit 0,5, bis 30 Stunden mit 0,75).

Nach einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind bei der Berechnung der Betriebsgröße auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel" vorhandenen Personalbedarf beruht. Allein der Umstand, dass der Leiharbeitnehmer nicht in einem Arbeitsverhältnis zum kündigenden Betrieb steht, ist nicht (mehr) entscheidend. Künftig wird darauf geachtet, was „die für den Betrieb kennzeichnende regelmäßige Personalstärke" ist.

BAG 24.01.2013