

**Rechtsanwalt**  
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Hans P. Schwarz**

**BFS Rechtsanwälte**

Bahnhofstraße 5  
73430 Aalen

☎ 07361/9688-0

☎ 07361/9688-10

✉ schwarz@rabfs.de

**Expertentreffen Personal**  
**17.03.2016**

**TOP 1: Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen**

**I. Bundesarbeitsgericht 09.12.2015 – Nachtarbeitszuschlag**

1. Sachverhalt

K ist bei B als LKW-Fahrer tätig. Seine Arbeitszeit beginnt immer um 20:00 Uhr und endet immer um 06:00 Uhr. Es findet kein Tarifvertrag Anwendung. B zahlt an K für die Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr einen Zuschlag pro Stunde in Höhe von 11%. K möchte einen höheren Zuschlag und klagt.

## TOP 1: Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen

### 2. Arbeitszeitgesetz ArbZG

#### § 6 Abs. 5 ArbZG

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem **Nachtarbeiternehmer** für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

#### § 2 Abs. 5 ArbZG

**Nachtarbeiternehmer** im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

- (1) auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise **Nachtarbeit** in Wechselschicht zu leisten haben oder
- (2) **Nachtarbeit** an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

## TOP 1: Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen

#### § 3 Abs. 4 ArbZG

**Nachtarbeit** im Sinne dieses Gesetzes ist die Arbeit, die mehr als 2 Stunden der **Nachtzeit** umfasst.

#### § 2 Abs. 4 ArbZG

**Nachtzeit** im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr.

3. Entscheidung Bundesarbeitsgericht

Für die während der Nachtzeit von einem Nachtarbeitnehmer geleistete Arbeitszeit ist ein angemessener Zuschlag in Höhe von 25 % auf den Bruttostundenlohn zu bezahlen beziehungsweise die entsprechende Anzahl freier Tage zu gewähren.

Bei besonderen Umständen (z.B. bei Dauernachtsicht) beträgt der Zuschlag 30 %.

**II. Bundesarbeitsgericht 24.09.2015– unwirksamer Abwicklungsvertrag**

1. Sachverhalt

K ist seit 10 Jahren bei B beschäftigt. Am 25.03.2013 übergibt B dem K ein Kündigungsschreiben und folgenden Abwicklungsvertrag, den K und B unterschreiben:

- (1.) B und K sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Kündigung vom 05.03.2013 zum 30.06.2013 endet.
- (2.) K erhält ein gutes Arbeitszeugnis.
- (3.) K bestätigt, dass er diese Vereinbarung freiwillig abgeschlossen hat und auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet.

Am 07.03.2013 klagt K gegen die Kündigung vom 05.03.2013.

2. §§ 305 ff. BGB-Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

- Nach Auffassung des Bundesarbeitsgericht ist ein Abwicklungsvertrag anhand des AGB-Rechts zu prüfen
- Das Bundesarbeitsgericht prüft, ob mit einem solchen Abwicklungsvertrag von gesetzlichen Vorschriften abgewichen wird
- Abgewichen wird von § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz, nachdem Arbeitnehmer gegen Kündigungen innerhalb drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage einreichen können

3. Entscheidung Bundesarbeitsgericht

- Ein vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärter Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist ohne eine **kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers** wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam
- Allein die Zusage, ein „gutes Zeugnis“ zu erteilen, ist keine kompensatorische Gegenleistung

4. TIPP

- Abwicklungsvertrag mit kompensatorischer Gegenleistung (Abfindung)
- oder
- Aufhebungsvertrag

**III. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 19.11.2015  
Freistellung/Arbeitszeitkonto/Arbeitsunfähigkeit**

1. Sachverhalt

Zwischen K und B (kein Tarifvertrag) war vereinbart, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird. Im September 2014 hatte K ein Zeitguthaben in Höhe von 66 Stunden. B kündigte im September zum 31.12.2014 und stellte K von der Arbeitsleistung unwiderruflich frei (unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche und unter Zuweisung des Zeitguthabens). Danach war K bis Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig. B gewährt Entgeltfortzahlung und bezahlt die Urlaubsabgeltung. K klagt auf Abgeltung des Arbeitszeitguthabens.

2. Entscheidung LAG Rheinland-Pfalz

Ist ein Arbeitszeitkonto vorhanden, kann der Arbeitgeber grundsätzlich angesammelte Plusstunden durch bezahlte Freizeit ausgleichen und durch sein Direktionsrecht einseitig anordnen. Er kann auch den Zeitraum bestimmen, während dem der Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat und unter Anrechnung des Zeitguthabens bezahlt von der Arbeit freigestellt wird. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht notwendig. Irrelevant ist auch, ob der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum arbeitsunfähig wird.

**IV. LAG Rheinland-Pfalz 17.02.2016 Befristung/Profi-Fußballer**

1. Sachverhalt

K ist Profi-Fußballspieler und bei dem Bundesligaverein Mainz 05 seit 01.07.2009 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Gegen den „letzten“ befristeten Arbeitsvertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis zwischen K und Mainz 05 am 30.06.2014 endet, klagt K rechtzeitig mit dem Ziel, das Arbeitsgericht möge feststellen, dass zwischen K und Mainz 05 ein unbefristeter Arbeitsvertrag besteht.

3. Teilzeit und Befristung TzBfG

- Eine Befristung **ohne Sachgrund** ist zulässig, maximale Dauer 2 Jahre, wenn der betroffene Arbeitnehmer nicht zuvor beim selben Arbeitgeber beschäftigt war
- Eine Befristung ist zulässig, wenn hierfür **ein Sachgrund** besteht. Ein solcher Sachgrund liegt z.B. vor wenn,  
„die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung sachlich rechtfertigt“

3. Entscheidung Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Aufgrund der Eigenart der geschuldeten Arbeitsleistung des Klägers als Profi-Fußballspieler war die Befristung zum 30.06.2014 sachlich gerechtfertigt.

(Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.)

## I. Kündigungen bedürfen der Schriftformen § 623 BGB

### 1. Schreiben mit Originalunterschrift

Unwirksam sind:

- mündliche Kündigung
- Telegramm
- Telefax
- E-Mail
- SMS
- WhatsApp
- Achtung: keine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers einer „mündlichen Kündigung des Arbeitnehmers“

### 2. Unmissverständlich/ Bestimmt

- Genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, Firmenpapier verwenden
- Genaue Bezeichnung der zu kündigenden Person (Vorname, Familienname, Adresse, ggf. Personalnummer)
- „Kündigung“



3. Unterschrift „im Original“

- Arbeitgeber (Betriebsinhaber)
- Geschäftsführer GmbH, Vorstand AG
- (Einzel-) Prokura
- Personalleiter
- Alle sonstigen Vertreter des Arbeitgebers nur mit **Originalvollmachtsurkunde** vom Arbeitgeber, die dem Kündigungsschreiben beigelegt werden muss

4. Keine Angabe von Kündigungsgründen

Ausnahmen:

- Auszubildende nach der Probezeit
- Schwangere nach Zustimmung der Behörde

5. Hinweise auf Arbeitsamt/Bundesagentur für Arbeit

- Beträgt die Kündigungsfrist mehr als 3 Monate, genügt es, wenn die gekündigte Person sich spätestens vor dem Ablauf von 3 Monaten vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit meldet.
- Ist die Kündigungsfrist kürzer als 3 Monate, hat die gekündigte Person sich innerhalb von 3 Tagen nach Zugang der Kündigung bei der Bundesagentur für Arbeit persönlich zu melden
- Verstoß gegen diese Meldepflicht: Sperrzeit, in der Regel eine Woche

II. Kündigungsfristen

- Arbeitsvertrag /Tarifvertrag
- § 622 BGB
  - ❖ 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
  - ❖ Ab 2 Jahren Betriebszugehörigkeit: 1 Monat zum Monatsende
  - ❖ Ab 5 Jahren: 2 Monate zum Monatsende
  - ❖ Ab 8 Jahren: 3 Monate zum Monatsende
  - ❖ Ab 10 Jahren: 4 Monate zum Monatsende
  - ❖ Ab 12 Jahren: 5 Monate zum Monatsende
  - ❖ Ab 15 Jahren: 6 Monate zum Monatsende
  - ❖ Ab 20 Jahren: 7 Monate zum Monatsende

- **Achtung: Immer hilfsweise zum nächst zulässigen Termin kündigen**

### III. Zugang

Kündigung wird wirksam, wenn sie Empfänger zugeht

#### 1. Zugang „unter Anwesenden“

Übergabe Kündigungsschreiben  
(Empfangsbekanntnis, unter Zeugen)

#### 2. Zugang „ bei Abwesenheit“ der zu kündigenden Person

- Machtbereich (z.B. Briefkasten)
- Zugang, wenn bei gewöhnlichem Verlauf mit der Kenntnisnahme gerechnet werden kann

#### 3. Tipp

Zustellung durch Boten, der die „gesamte Kette“ von der Erstellung des Kündigungsschreibens bis zum Einwurf in den Hausbriefkasten als Zeuge bestätigen kann

IV. Besonderheiten

- Betriebsrat vorhanden: Kündigung erst nach Beteiligung Betriebsrat
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: ordentliche Kündigung nur, wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich vorbehalten ist
- Schwerbehinderte, Gleichgestellte, Schwangere, Beschäftigte in Elternzeit, Betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger etc.: Kündigungen erst nach Zustimmung der entsprechenden Behörde/des Betriebsratsgremiums
- Massenentlassung: Kündigung erst nach Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit

7. Sonstiges

- Im Kündigungsschreiben keine weiteren Angaben
- Zu klärende Punkte wie Urlaub, Herausgabeverlangen von Gegenständen, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen etc. in separaten Schreiben

## TOP 2: So kündige ich richtig/Checkliste Kündigung

### 8. Beispiel: ordentliche Kündigung

Firma Hans P. GmbH  
Schwarzstraße 6  
76543 Schwarzhausen

An Herrn Fabian Übel Pers.Nr.: 6453  
Übelstraße 6  
4583 Übelhausen

17.03.2016

#### **Kündigung des Arbeitsverhältnis**

Sehr geehrter Herr Übel,

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

**30.06.2016.**

Vorsorglich kündigen wir zum nächst zulässigen Termin. Dieser ergibt sich im Zweifel aus Ihrem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 622 BGB.

Sie haben die Obliegenheit, sich spätestens 3 Monate vor dem Ende Ihres Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit zu melden. Ist die Kündigungsfrist kürzer als 3 Monate, haben Sie sich innerhalb von 3 Tagen persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit zu melden. Sollten Sie gegen diese Obliegenheit verstoßen, drohen Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld.

Mit freundlichen Grüßen

Hans P. Schwarz GmbH  
Hans P. Schwarz  
Geschäftsführer

Empfang bestätigt, 18.03.2016, Fabian Übel

## TOP 2: So kündige ich richtig/Checkliste Kündigung

### 9. Beispiel: außerordentliche Kündigung

Firma Hans P. GmbH  
Schwarzstraße 6  
76543 Schwarzhausen

An Herrn Fabian Übel PN.: 6453  
Übelstraße 6  
4583 Übelhausen

17.03.2016

#### **Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Sehr geehrter Herr Übel,

Hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis

**aus wichtigem Grund außerordentlich/fristlos.**

Vorsorglich kündigen wir das mit Ihnen bestehenden Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächst zulässigen Termin, das ist nach unserer Berechnung der

**30.06.2016**

Höchstvorsorglich kündigen wir ordentlich zum ggf. nächst zulässigen Termin, der sich im Zweifel aus Ihrem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 622 BGB ergibt.

Sie haben die Obliegenheit sich unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit persönlich arbeitsuchend zu melden. Sollten Sie das nicht tun, drohen Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld.

Mit freundlichen Grüßen

Hans P. Schwarz GmbH  
Hans P. Schwarz  
Geschäftsführer

Empfang bestätigt, 18.03.2016, Fabian Übel