Rechtsanwalt

und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans P. Schwarz

Bahnhofstraße 5
73430 Aalen
☏ 07361/9688-0
🖷 07361/9688-10
☞ schwarz@rabfs.de

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

Expertentreffen Personal

13.10.2015

Topp 1: Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

Fall 1: Wartezeitkündigung – Verlängerte Kündigungsfrist

Zwischen Arbeitgeber B und Arbeitnehmer K wurde im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Probezeit 6 Monate beträgt und innerhalb dieser mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden kann. Die Wartezeit endete am 28.02.2014. Am 26.02.2014 erhielt K folgendes Schreiben des B:

„Sehr geehrter Herr K,
hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit, da Sie diese nicht bestanden haben. Die Kündigung erfolgt zum 31.05.2014. Mit dieser Kündigungsfrist, die länger ist als nach dem Vertrag möglich, möchten wir Ihnen eine Bewährungschance geben. Für den Fall, dass die Bewährung erfolgreich ist, sind wir bereit, mit Ihnen über einen anschließenden neuen Arbeitsvertrag zu sprechen."

LAG Baden-Württemberg, 06.05.2015

Topp 1: Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

Fall 2: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im Kleinbetrieb

Die am 20.01.1950 geborene K war in der Praxis des B seit 1991 als Arzthelferin im Labor beschäftigt. B beschäftigte noch 4 weitere Arbeitnehmerinnen, die alle jünger sind als K. B kündigte das Arbeitsverhältnis mit K. Im Kündigungsschreiben führt B u.a. an:

„Wir kündigen Sie, da Sie inzwischen pensionsberechtigt sind …"

Den anderen Beschäftigten wurde nicht gekündigt. K klagt gegen diese Kündigung rechtzeitig und verlangt Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. B ist empört. Er weist darauf hin, dass im Bereich Labor ein Auftragsrückgang von 70 % zu verzeichnen ist und die anderen Beschäftigten deutlich qualifizierter sind als K.

BAG 23.07.2015 6 AZR 457/14

Topp 1: Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

Fall 3: Elternzeit und Urlaub

K war ab April 2007 bei B beschäftigt. Im Arbeitsvertrag hatten B und K zum Thema Urlaub lediglich vereinbart, dass der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr beträgt. Ende 2010 bekommt K ein Kind. Am 01.01.2011 beginnt die Elternzeit. Die Elternzeit und das Arbeitsverhältnis enden am 31.07.2012. Im August 2012 verlangt K Urlaubsabgeltung für die Jahre 2011 und 2012 in Höhe von 60 Arbeitstagen. B lehnt ab und verweist auf § 17 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen kann.

BAG 19.05.2015 9 AZR 725/13

Tipp: Schreiben an Beschäftigte in Elternzeit

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

31.12.20____

Sehr geehrte Frau _____,

seit dem _____ befinden Sie sich in Elternzeit. Nach § 17 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes kann der Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den Sie im Kalenderjahr Elternzeit in Anspruch nehmen, um 1/12 gekürzt werden.

Im abgelaufenem Kalenderjahr nahmen Sie _____ volle Kalendermonate Elternzeit in Anspruch. Wir kürzen daher den Erholungsurlaub für dieses abgelaufene Kalenderjahr um ____/12.

Mit freundlichen Grüßen — Datum, Unterschrift:

Arbeitgeber — Beschäftigte Person

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

I. Beispiel

Im Rechtsanwaltsbüro des B sind 20 Beschäftigte tätig. Darunter 10 ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte. Diese führen überwiegend die gleichen Tätigkeiten aus, vor allem Schreibtätigkeiten. Aufgrund des EDV-Systems in der Anwaltskanzlei kann B erkennen, in welchem Umfang die einzelnen Rechtsanwaltsfachangestellten Schreibtätigkeiten durchführen. Die seit 5 Jahren bei B beschäftigte K lässt in ihrer Leistung deutlich nach. In den Monaten Juli – September 2015 erbringt sie allenfalls 60 % der Leistung der vergleichbaren Kolleginnen.

→ Minderleistung: Leistung < 2/3 der Durchschnittsleistung

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

II. Minderleistung als Kündigungsgrund

1. Minderleistung als **personenbedingter** Kündigungsgrund

Der Minderleister ist nicht in der Lage, eine bessere Leistung zu erbringen

2. Minderleistung als **verhaltensbedingter** Kündigungsgrund

Der Minderleister könnte eine bessere Leistung erbringen, will das aber nicht.

3. Anforderungen der Arbeitsgerichte sehr hoch, negative Prognose
mehrere Abmahnungen

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

III. Minderleistertagebuch

1. Sorgfältige Dokumentation der Minderleistung

2. Dokumentation der arbeitsrechtlichen (Disziplinar-) Maßnahmen
- Hinweise auf Minderleistung
- Protokolle Minderleistergespräche
- Kritikgespräche
- Ermahnungen
- Abmahnungen

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

IV. Protokolle Minderleistergespräche

1 Sachverhalt (Minderleistung)

2. Stellungnahme des / Begründung des Minderleisters
- Zu schwer/zu viel
- Kollegenschaft
- Mandanten
- Sonstiges

3. Analyse / Stellungnahme Minderleister:
- Relevante/Irrelevante Ausführungen (z.B. EDV-Probleme – Flüchtlingsproblematik)
- Abänderbare/nicht abänderbare Sachverhalte (z.B. Qualifizierungsbedarf - Erderwärmung

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

4. (Gemeinsam erarbeitete) Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung

- Qualifizierungsmaßnahmen
- Änderung am Arbeitsplatz
- Änderung des Arbeitsplatzes
- Aufgabenänderung
- …

5. Deutliche Aufforderung Leistung zu verbessern

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

V. Ermahnungen

Sehr geehrte Frau _____,

wir sprechen Ihnen hiermit eine arbeitsrechtliche **Ermahnung** aus.

Grund sind folgend näher beschriebene Minderleistungen.

(Hier sind die Minderleistungen möglichst genau nach Tag, Uhrzeit, inhaltliche Angaben etc. zu beschreiben)

Am _____ führten wir mit Ihnen ein Minderleistergespräch.

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

Variante 1
Dabei konnten Sie uns keine vernünftige Begründung für diese Minderleistung nennen.

Variante 2
Dabei teilten Sie mit, dass angeblicher Grund für die Minderleistung sein soll, dass Ihr PC nicht so gut funktioniert wie der der Kolleginnen. Wir haben dies überprüfen lassen und erhielten heute von unserem EDV-Verantwortlichen die Nachricht, dass die Rechnerleistungen an allen Arbeitsplätzen gleich sind.

Diese Minderleistung stellt eine Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis dar. Wir sind nicht bereit, diese widerspruchlos hinzunehmen. Bitte sorgen Sie dafür, dass diese Pflichtverletzungen nicht mehr vorkommen und verbessern Sie ihre Leistungen. Wir sind gerne bereit, Ihnen in jeglicher Form hierbei zu helfen.

Mit freundlichen Grüßen

Topp 2: Der Umgang mit „C-Mitarbeitern"

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

VI. Abmahnung

Sehr geehrte Frau _____,

wir sprechen Ihnen hiermit eine arbeitsrechtliche **Abmahnung** aus.
Grund sind folgend näher beschriebene Minderleistungen.
(Hier sind die Minderleistungen möglichst genau nach Tag, Uhrzeit, Inhaltliche Angaben etc. zu beschreiben)
Dies stellt eine Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis dar.

Wir sind nicht bereit, ein derartiges pflichtwidriges Verhalten widerspruchslos hinzunehmen. Sollten Sie weiterhin Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in dieser oder gleichartiger Form verletzen, werden wir arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergreifen.

Mit freundlichen Grüßen

Topp 3: Die Krux mit der Beweislast – Wie fristlose Kündigungen funktionieren

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

I. Beispiel

B (Metallbetrieb, 50 Beschäftigte) stellt fest, dass häufiger nicht erklärbare Differenzen beim Kupferabfall (Wertstoff) vorliegen. Arbeitnehmer X sieht in der Nachtsicht, dass Kollege K (30 Jahre alt, 3 Jahre im Betrieb, 1 Abmahnung wegen unentschuldigten Fehlens) aus einer Gitterbox für Kupferabfälle mehrere Kupferteile an sich nimmt und wegbringt. K hat bei seiner Tätigkeit für B mit Kupfer nichts zu tun. Dieser Sachverhalt wird B zugetragen. B kündigt fristlos.

Im Kündigungsschutzprozess trägt K vor, er habe die Kupferteile aus dem Behälter entnommen, da dieser übervoll war. Das Kupfer habe er in den großen Abfallcontainer/Wertstoffcontainer im Lager geworfen.

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

II. Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung

1. Prüfungsreihenfolge der Arbeitsgerichte:

- Sachverhalt, der dem Grunde nach geeignet ist, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (z.B. Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers)
- Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles (z.B. Höhe des Schadens)
- Umfassende Interessenabwägung (z.B. ähnliche Vorfälle in der Vergangenheit, Dauer des unbelasteten Arbeitsverhältnisses, Wiederholungsgefahr…)
- Frist: 2 Wochen nach Kenntniserlangerung

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

2. Beweislast

Die Beweislast trägt in vollem Umfang der Arbeitgeber. Das gilt sowohl für den Sachverhalt als auch für mögliche Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe.

Kann der Arbeitgeber den Kündigungssachverhalt nicht nachweisen und Einwendungen des Arbeitnehmers nicht widerlegen, ist die Kündigung unwirksam.

Topp 3: Die Krux mit der Beweislast – Wie fristlose Kündigungen funktionieren

BFS BEZLER FLÄMIG SCHWARZ RECHTSANWÄLTE

3. Tipp: Verdachtskündigung

3.1 Verdachtskündigung = eigener Kündigungsgrund

3.2 Nachweis der Tat muss nicht geführt werden.

3.3 Voraussetzungen für Verdachtskündigungen:

- Schwerwiegende Verdachtsmomente
- Durchführung aller Maßnahmen des Arbeitgebers zur Aufklärung des Sachverhalts.
- Anhörung des Verdächtigen
- Weiterhin bestehende schwerwiegende Verdachtsmomente