



Arbeitsrecht für Führungskräfte

Ein Leitfaden für die Praxis

Version für Medizin- und Pharma-Unternehmen

Themenüberblick

- 1 Rechtsgrundlagen und Systematik des Arbeitsrechts
- 2 Rechtsfragen der Einstellung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen
- 3 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis – Haftung und Haftungbeschränkung im Arbeitsverhältnis
- 4 Arbeitsverhältnisse rechtssicher beenden – Kündigung und Anfechtung
- 5 Sozialer und technischer Arbeitsschutz

Rechtsgrundlagen und Systematik des Arbeitsrechts

Konkurrenzen:

- Rangprinzip



- Günstigkeitsprinzip
- Spezialitätsprinzip



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zentraler Grundsatz

Beschäftigte dürfen weder unmittelbar noch mittelbar aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das AGG

- Materieller Schadensersatz
- Immaterieller Schadensersatz (Schmerzensgeld) unabhängig vom Verschulden des AG / Vorgesetzten
- Leistungsverweigerungsrecht des AN

Maßnahmen und Pflichten des AG (§ 12 AGG)

- Schutz der AN und Unterbindung von Benachteiligungen durch geeignete Maßnahmen (z. B.: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung)
- Schulung der Mitarbeiter
- Aushang des AGG sowie des § 61 b ArbGG
- Einrichtung einer Beschwerdestelle

Das Vorstellungsgespräch

Fragerecht des AG – Offenbarungspflicht des Bewerbers

Fragerecht

- **Zulässige Frage:** enger Sachzusammenhang mit geplanter Beschäftigung (Eignung) z. B. (Schul-) Ausbildung
- **Unzulässige Frage:** Persönlichkeits- / Intimsphäre, z. B. Schwangerschaft, Familienplanung

Konsequenzen

- Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen und vollständigen Beantwortung
- Verletzung dieser Pflicht → Anfechtungs- / Kündigungsrecht des AG
- **Aber:** keine Auskunftspflicht des Bewerbers
- Recht auf „Lüge“ → AN darf Antwort nicht nur verweigern, sondern bewusst falsch beantworten

Offenbarungspflicht des Bewerbers

- Grundsatz: Nachteilige Tatsachen muss Bewerber von sich aus nicht offenbaren
- **Ausnahme:** AG darf nach Treu und Glauben Mitteilung erwarten; z. B. HIV-Erkrankung

Arbeitsverhältnis

Der Arbeitsvertrag



Form:

Grundsatz der **Formfreiheit**; Ausnahme: gesetzliche und tarifvertragliche, Sonderregelungen, Betriebsvereinbarung

Inhalt:

Grundsatz der **Abschluss- und Vertragsfreiheit** → Aber erhebliche Einschränkungen durch zwingende gesetzliche, kollektivrechtliche Regelungen → Verzicht auf zwingende Regelungen unwirksam

Wichtig: Arbeitsverträge unterliegen der AGB-Kontrolle

- Verbot überraschender, mehrdeutiger Klauseln; Verbot unangemessener Benachteiligung
- Rechtsfolgen eines AGB-Verstoß: Klausel unwirksam → diese wird durch gesetzliche Regelung ersetzt → Vertrag im Übrigen bleibt wirksam

Sonderform: Befristetes Arbeitsverhältnis

Teil I - Zulässigkeit

Zulässigkeit der Befristung

1. Ohne Sachgrund: Nur bei Neueinstellung für max. 2 Jahre
2. Mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG):
 - nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung,
 - Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 - Vertretung eines anderen Arbeitnehmers,
 - Eigenart der Arbeitsleistung,
 - zur Erprobung,
 - in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe,
 - aufgrund zeitlich begrenzter Haushaltsmittel,
 - aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs

Kettenbefristung

Aneinanderreihung **mit Sachgrund** befristeter Verträge zulässig.

Aber: Mit zunehmender Dauer steigende Schutzbedürftigkeit des AN

Sonderform: Befristetes Arbeitsverhältnis

Teil II

Form

- **Schriftform** der Befristungsabrede (nicht ganzer Arbeitsvertrag)
- Verstoß gegen Formvorschrift → unbefristetes Arbeitsverhältnis, aber ordentliche Kündigung vor Befristungsende zulässig

Unzulässige Befristung - Rechtsfolgen

- Arbeitsvertrag **gilt** mit dem vereinbarten Ende als auf **unbestimmte Zeit** geschlossen
- Kündigung nur unter Einhaltung der allgemeinen Kündigungsvoraussetzungen und frühestens zum Ende der Befristung zulässig

Sonderform: Befristetes Arbeitsverhältnis (TzBfG)

Teil III - Beendigung

Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses:

- **Zeitbefristung:** Automatische Beendigung mit Zeitablauf
- **Zweckbefristung:** Mit Zweckerreichung – Voraussetzung: 2 Wochen zuvor schriftliche Mitteilung des AG über Zweckerreichung!
- Ordentliche Kündigung vor Befristungsende grundsätzlich unzulässig
Ausnahme: Vertragliche Vereinbarung / Insolvenz
- Außerordentliche Kündigung zulässig

Wichtig:

Wird Arbeitsverhältnis nach Fristablauf / Zweckerreichung mit **Wissen des AG** fortgesetzt, gilt AV als unbefristet verlängert

Ausnahme: unverzüglicher Widerspruch des AG oder Mitteilung der Zweckerreichung

Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Direktionsrecht



- Konkretisierung der Arbeitspflichten
- Über Direktionsrecht hinausgehende Anordnungen → einvernehmliche Vertragsänderung oder Änderungskündigung erforderlich
- Überschreiten des Direktionsrecht durch AG → Leistungsverweigerungsrecht des AN
- Nichtbeachtung zulässiger Weisungen → Kündigung des AN nach Abmahnung möglich

Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Betriebliche Übung



Regelmäßige (i.d.R. mindestens dreimalige), gleichförmige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen, aus denen AN schließen können, dass diese Leistungen auf Dauer gewährt werden sollen.

Keine Bindungswirkung falls Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt

Beseitigung der Bindungswirkung nur durch einvernehmliche Vertragsänderung, Änderungskündigung oder „negative“ betriebliche Übung

Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Personalakte



In Personalakte dürfen nur Unterlagen aufgenommen werden, die im inneren Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis stehen

Rechte des AN

- **Anhörungsrecht** vor Aufnahme nachteiliger Fakten
→ bei Verstoß: Tilgungsanspruch
- **Einsichts- und Erklärungsrecht** → Anspruch auf Aufnahme von Gendarstellung in Personalakte
- **Tilgungsrecht** bei unrichtiger Tatsachenbehauptung oder fehlender Anhörung
- **Beschwerderecht**

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Wirksamkeitsvoraussetzungen (§ 74 HGB ff. analog)

1. Schriftform
2. Berechtigtes geschäftliches Interesse
3. Karenzenschädigung → mind. Hälfte der zuletzt bezogenen Jahresvergütung pro Karenzjahr
4. Höchstdauer: max. 2 Jahre

Wegfall des Wettbewerbsverbots

- **Lossagung** bei Kündigung (§ 75 HGB)
- **Verzicht** des AG vor Vertragsbeendigung (§ 75a HGB) → aber: Befreiung erst nach einem Jahr ab Verzichtserklärung → rechtzeitiges Handeln erforderlich

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Folgen bei Verstoß gegen gesetzliche Voraussetzungen

Art des Verstoßes	Folge
Nichteinhaltung der Formvorschrift	Nichtigkeit
Keine Karenzentschädigung	Nichtigkeit
Unzureichende Karenzentschädigung	Unverbindlichkeit
Fehlen des berechtigten Interesses	Unverbindlichkeit
Erschweren des beruflichen Fortkommens	Unverbindlichkeit
Überschreiten des zulässigen Karenzzeitraums	Unverbindlichkeit

Unverbindlichkeit → Wahlrecht des AN, ob er am Wettbewerbsverbot festhält oder nicht

Nichtigkeit → Unwirksamkeit

Haftung des AG

Überblick



Personenschäden (siehe auch Arbeitsunfall)

- gesetzlicher Haftungsausschluss des AG gem. § 104 SGB VII
- Haftung des Unfallversicherungsträgers

Sach- Vermögensschaden:

- Haftung nur bei Verschulden (auch Organisationsverschulden)

Verletzung sonst. Rechtgüter (z.B. Ehre, sexuelle Selbstbestimmung):

- bei Verschulden Schadensersatz (auch Schmerzensgeld) und Verpflichtung zur Unterlassung bzw. Beseitigung



Arbeitsunfall



Wichtig:

Arbeitsunfall setzt keine betriebstypische Gefahr voraus
Ausreichend: Zusammenhang mit betrieblicher Tätigkeit
(-) bei eigenwirtschaftlicher, privater Tätigkeit



Haftungsrechtliche Folgen:

- Zivilrechtlicher **Haftungsausschluss** des AG
→ Einstandspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung
- Ausnahme:
 - Wegeunfall
 - vorsätzliche Schadensverursachung
- Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit → Regress der Versicherung möglich
Hauptfall: Verletzung wichtiger Unfallverhütungsvorschriften!

Haftung des AN

für Sachschäden

Sachschäden des AG

Grundsatz der **Haftungsbeschränkung**
→ sog. innerbetriebl. Schadensausgleich

Dreistufiges Haftungsmodell:

- Leichte Fahrlässigkeit (geringe Schuld)
→ keine Haftung
- Mittlere Fahrlässigkeit
→ quotale Haftung AG/AN
→ Berücksichtigung der Gesamtumstände
- Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit
→ volle Haftung des AN, es sei denn Haftung wäre grob unbillig

Sachschäden von Kollegen, Dritten

im Außenverhältnis → volle Haftung des AN

Aber:

Freistellungs- und Erstattungsanspruch gegen AG entsprechend Grundsatz des innerbetrieblichen Schadensausgleichs (siehe Haftungsmodell links)

Haftung des AN

für Personenschäden



Haftung für Personenschäden des AG / Kollegen:

Sozialversicherungsrechtlicher **Haftungsausschluss** gem. § 105 SGB VIII → Schaden trägt gesetzliche Unfallversicherung

Ausnahme:

Vorsatz oder Wegeunfall

Wichtig: Haftungsausschluss umfasst auch Schmerzensgeld

Haftung für Personenschäden von Dritten:

im Außenverhältnis → volle Haftung des AN

Aber: **Freistellungs- und Erstattungsanspruch** gegen AG
entsprechend Grundsatz des innerbetrieblichen Schadensausgleichs

Wichtig: Regressanspruch der Sozialversicherungsträger bei Vorsatz
und grober Fahrlässigkeit, § 110 SGB VII



Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung

Formale Voraussetzungen der Kündigung



1. Schriftform → bei Nichtbeachtung Kündigung unwirksam!
1. Bei Kündigung durch Stellvertreter ist u.U. Originalvollmacht beizufügen
2. Aus Kündigung muss sich ergeben, ob ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird
3. Angabe von Gründen i.d.R nicht erforderlich, es sei denn gesetzlich oder vertraglich ausnahmsweise vorgeschrieben
4. Zugang

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung

Checkliste einer ordentlichen Kündigung

- 1 Wirksame Kündigungserklärung
- 2 Keine Unkündbarkeit
- 3 Anhörung des Betriebsrates
- 4 Besonderer Kündigungsschutz
- 5 Allgemeiner Kündigungsschutz
- 6 Einhaltung der Kündigungsfristen- und termine

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung

Besonderer Kündigungsschutz – wichtige Beispiele

Schwerbehinderte (§ 15 ff SchwbG) → nur mit Zustimmung des Integrationsamtes

Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter → ordentliche Kündigung unzulässig, außerordentliche Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrats (§ 15 KSchG)

Personen in Berufsausbildung → nach Ablauf der Probezeit ordentliche Kündigung unzulässig

Personen in Elternzeit/Mutterschutz → i.d.R. absolutes Kündigungsverbot für jede Art der Kündigung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Kündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz

Bedeutung des allgemeinen Kündigungsschutzes

Unterfällt AN dem KSchG, ist ordentliche Kündigung nur möglich, wenn diese „sozial gerechtfertigt“ ist (=Vorliegen eines Kündigungsgrundes)

→ Erhebliche Einschränkung des Kündigungsrechts

→ Kündigung muss sorgfältig vorbereitet werden!

Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

- Betriebsgröße: mehr als 10 AN (§ 23 KSchG)
(bei Arbeitsverhältnissen vor 31.12.2003: mehr als 5 AN)
- Wartezeit: 6 Monate (§ 1 Abs. 1 KSchG)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Betriebsbedingte Kündigung

Voraussetzungen:



1. Dauerhafter Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit
2. Ultima-ratio-Prinzip → Kündigung durch andere Maßnahmen (z. B. Überstundenabbau, Versetzung) vermeidbar?
3. Ordnungsgemäße Sozialauswahl

Betriebsbedingte Kündigung

Richtige Durchführung der Sozialauswahl

- kraft Direktionsrecht „austauschbare“ AN
- AN derselben hierarchischen Ebene
- AN desselben Betriebs

- Gewichtung der Sozialdaten → Ermessensspielraum des AG
- Punktetabellen nur zur Vorauswahl zulässig



- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltsverpflichtungen
- Schwerbehinderung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Betriebsbedingte Kündigung

Zulässiges Punkteschema nach der Rechtsprechung (BAG vom 05.12.2002, Az.: 2 AZR 549/01)

Alter:	1 Punkt pro vollendetes Lebensjahr, max. 55 Punkte
Betriebszugehörigkeit:	- Bis 10 Dienstjahre: 1 Punkt pro vollendetes Jahr der Betriebszugehörigkeit - Ab dem 11. Dienstjahr: 2 Punkte pro vollendetes Jahr der Betriebszugehörigkeit, max. 70 Punkte
Unterhaltspflichten:	- 4 Punkte je unterhaltsberechtigtem Kind - 8 Punkte für unterhaltsberechtigten Ehegatten
Schwerbehinderung:	- Schwerbehinderung bis 50 %: 5 Punkte - Schwerbehinderung über 50 %: jeweils 1 Punkt für 10 %

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Personenbedingte Kündigung - Checkliste

1

Kündigungsgrund:

AN ist aufgrund persönlicher Eigenschaften bzw. Fähigkeiten nicht mehr in der Lage, vertraglich geschuldete Leistungen zu erbringen

2

Negative Prognose

3

Erhebliche Beeinträchtigung wirtschaftlicher / betriebliche Interessen

4

Ultima-ratio-Prinzip: Vorrangig sind mildere Maßnahmen zu ergreifen

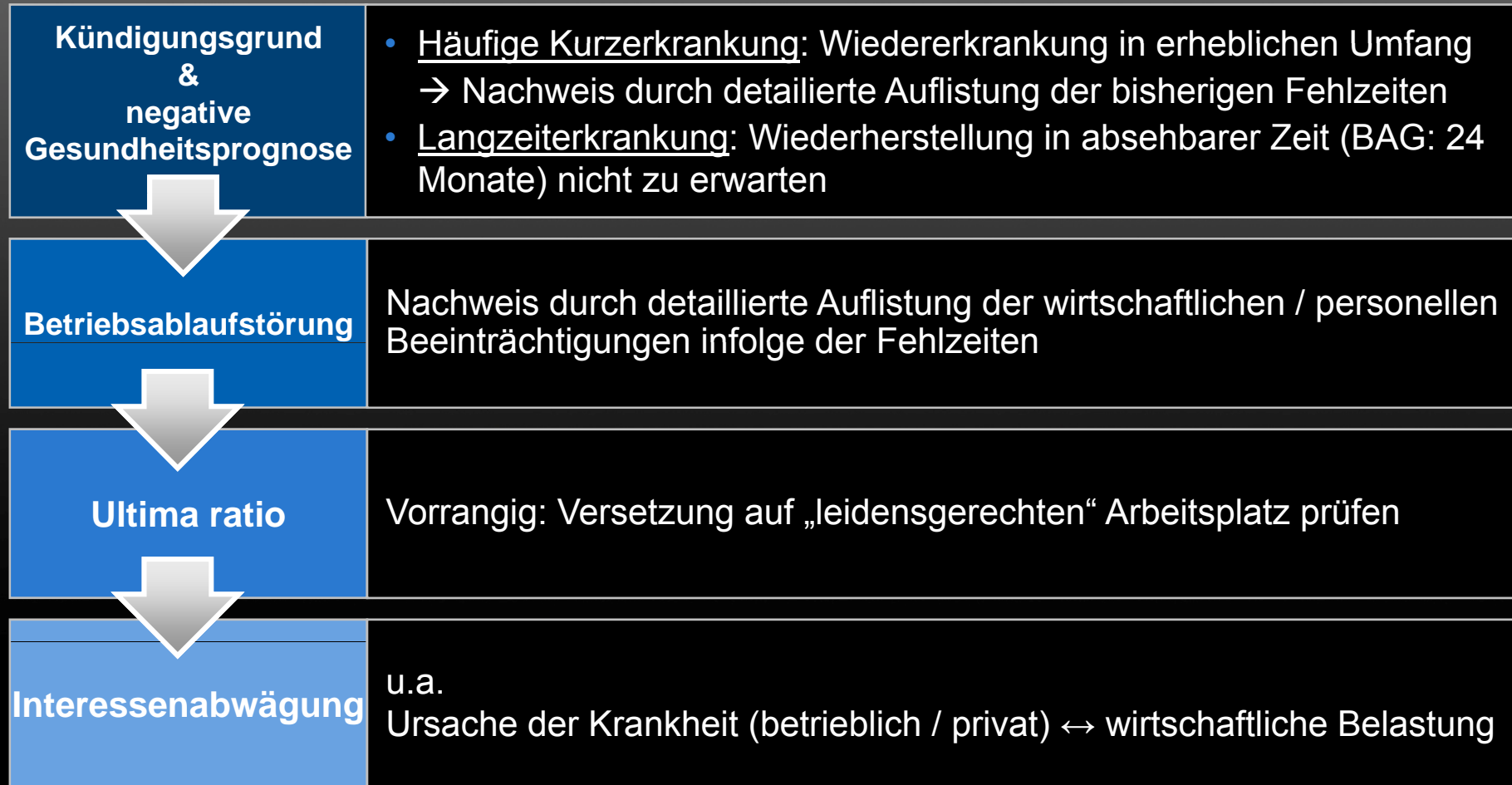
5

Interessenabwägung:

Schutzinteressen des AN ↔ wirtschaftliche / betriebliche Interessen des AG

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Personenbedingte Kündigung – Sonderfall krankheitsbedingte Kündigung



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verhaltensbedingte Kündigung - Checkliste

1 Schuldhaftige Vertragspflichtverletzung → Beeinträchtigung der AG-Interessen

2 Negative Prognose: i.d.R. (+) bei Fortsetzung des Verhaltens trotz Abmahnung

3 Ultima ratio → **Vorrang der Abmahnung!**

4 Interessenabwägung:
v.a. → Art, Schwere, Häufigkeit der Störung, Verschuldensgrad

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verhaltensbedingte Kündigung

Die Abmahnung

- Rüge- und Warnfunktion → genaue Bezeichnung des beanstandeten Verhaltens verbunden mit Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall
- Ausschlussfrist: → keine gesetzlich festgelegte Ausschlussfrist, aber Ausspruch „im zeitlichen Zusammenhang“ mit Verstoß erforderlich
- Abmahnung verliert mit der Zeit ihre Wirkung → hierfür aber keine Regelfrist
- Abmahnung entbehrlich, wenn
 - AN zu erkennen gibt, dass er nicht willig ist, sich vertragstreu zu verhalten
 - Pflichtverletzung so erheblich, dass AN nicht mit Tolerierung rechnen kann
- **Wichtig:** mit Abmahnung wird Kündigungsgrund „verbraucht“ → Kündigung aus diesem Grund nicht mehr möglich → für Kündigung neuer, gleichartiger Verstoß erforderlich

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Außerordentliche Kündigung



Voraussetzung:

Wichtiger Grund, der es AG unzumutbar macht, Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen



Wichtig: 2-wöchige Ausschlussfrist (626 BGB)!

- Frist beginnt mit sicherer Sachverhaltskenntnis
- Während Sachverhaltsaufklärung kein Fristablauf
- Fristversäumnis → Kündigung unwirksam!

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anfechtung

Anfechtungsgrund:

- Erklärungs-/ Inhalts-/ Eigenschaftsirrtum
- Drohung
- Arglistige Täuschung → Hauptanwendungsfall: bewusst falsche Beantwortung einer zulässigen Frage, Verletzung der Offenbarungspflicht
- Unzulässige Frage: Persönlichkeits- / Intimsphäre, z. B. Schwangerschaft, Familienplanung

Wichtig:

- Einhaltung der **Anfechtungsfrist**:
Erklärungs-/ Inhalts-/ Eigenschaftsirrtum: unverzüglich ab Kenntnis
Drohung / arglistige Täuschung: Jahresfrist ab Kenntnis

Rechtsfolgen der Anfechtung:

- Anfechtung **vor** Aufnahme der Tätigkeit → Arbeitsvertrag von Anfang an unwirksam
- Anfechtung **nach** Aufnahme der Tätigkeit → „faktisches Arbeitsverhältnis“; Beseitigung nur für Zukunft möglich (durch einfache Erklärung)

Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit

Duales System:

- Staatliches Recht
- Autonomes Recht der gesetzlichen Unfallversicherung



Pflichten des AG:

- Organisations- und Überwachungspflicht → Ggf. Pflicht zur Delegation!
- Gefahrenanalyse, Maßnahmen, Kontrolle, Unterweisung → Beachte: schriftliche Dokumentationspflicht, falls mehr als 10 Beschäftigte
- Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten, falls mehr als 20 Beschäftigte
- Pflichtverstoß
 - Bußgelder, bei schweren Verstößen Geld- und Freiheitsstrafe!
 - Leistungsverweigerungsrecht des AN

Arbeitsschutz

Arbeitszeitschutz



Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind zwingend
→ kein Verzicht möglich



Gesetzliche Höchstarbeitszeit an Werktagen
→ 8 Stunden (= 48 Stunden pro Woche)



Verlängerung auf 10 Stunden nur zulässig, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen die durchschnittl. Arbeitszeit 8 Stunden beträgt (§ 3 ArbZG)

Wichtig: Aufzeichnungspflicht hinsichtlich verlängerter Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum

Arbeitsschutz

Arbeitszeit – Ruhepause / Ruhezeit



Ruhepause

- Muss spätestens nach 6-stündiger Beschäftigung genommen werden
- Arbeitszeit von 6-9 Stunden → zwingend 30 Minuten
- Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden → zwingend 45 Minuten

Ruhezeit

- Zeit zwischen Ende und Wiederaufnahme der Tätigkeit
- Gesetzliche Mindestdauer: 11 Stunden



Wichtig:

- Aushang- und Aufzeichnungsverpflichtung (§ 16 ArbZG)
- Verantwortung für Einhaltung der Arbeitszeiten trägt der AG

Arbeitsschutz

Arbeitszeit – Folgen der Arbeitszeitüberschreitung



- Geldbuße von 2.500 EUR bis 15.000 EUR bei fahrlässiger oder vorsätzlicher Verletzung
- Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldbuße, falls:
 1. Vorsätzliche Handlung und dadurch Verletzung der Gesundheit und Arbeitskraft
 2. Wiederholte Verletzung
- Überwachung durch Aufsichtsbehörden (Betretungs-Prüfungs-Anordnungsrecht)
- Leistungsverweigerungsrecht des AN

Arbeitsschutz

Mutterschutz



Pflichten des AG:

- Gefährdungsanalyse und Unterrichtungspflicht
- Unverzögliche Mitteilung an Aufsichtsbehörde
- Verpflichtung zur (bezahlten) Freistellung für Arztbesuche / Stillzeiten
- Anpassung der Arbeitsbedingungen, u.U. Beschäftigungsverbot

Wichtig:

Sonderkündigungsschutz → Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung (§ 9 MuSchG)

Arbeitsschutz

Mutterschutz



Schutzfristen:

Vor der Entbindung: 6 Wochen

- Verzicht durch ausdrückliche Erklärung der Ain zulässig
- Hinweispflicht des AG (finanzielle Folge: Anrechnung auf Mutterschaftsgeld)

Nach der Entbindung: 8 - 12 Wochen

- Absolute Schutzfrist, nicht verzichtbar



Folgen bei Verstoß gegen MuSchG:

- Bußgeld bis zu 15.000 EUR bzw. Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe (§ 21 MuSchG)
- Schadensersatz, falls Verschulden des AG (+)
- Leistungsverweigerungsrecht der ANin

Fragen & Diskussion