

Fortsetzung Pflichten des Arbeitgebers: 6. Sozialversicherungspflicht

6.1 Grundsatz

- Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer unverzüglich zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Unfall-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) anzumelden und die Sozialversicherungsbeiträge bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Beitragsmonats abzuführen.
- Unterlässt er dies, macht er sich nach § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) strafbar. In solchen Fällen liegt die so genannte „Schwarzarbeit“ vor (§ 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).
- Die Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge besteht auch dann, wenn kein Lohn gezahlt wird.
- Sozialversicherungsbeiträge sind vorrangig vor anderen Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen.
- Entscheidend für die Beantwortung der Frage, ob Sozialversicherungspflicht besteht (da ein Arbeitsverhältnis existiert) sind die tatsächlichen Verhältnisse, nicht, wie die Parteien ihr Vertragsverhältnis benennen.
- Sonderfälle der Sozialversicherungspflicht sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

6.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

6.2.1 Grundsätze

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es in der Form des Minijobs und der kurzfristigen Beschäftigung. Im Wesentlichen unterscheiden sich die beiden Varianten in der Frage der Rentenversicherungspflicht (Minijobber sind rentenversicherungspflichtig, können sich jedoch befreien lassen, kurzfristig Beschäftigte sind nicht rentenversicherungspflichtig) sowie im Umfang der Beiträge zur Sozialversicherung.

6.2.2 Minijob (8 I Nr. 1 SGB IV)

- Ein sogenannter Minijob liegt vor, wenn das durchschnittliche monatliche Entgelt 450 EUR nicht übersteigt.
- Der Minijobber ist rentenversicherungspflichtig, kann sich aber davon befreien lassen.
- Der Arbeitgeber trägt pauschale Beiträge zur Sozialversicherung und die pauschale Lohnsteuer, der Arbeitnehmer einen geringen Beitrag zur Rentenversicherung (wenn er nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit ist).
- Minijobber sind nicht kranken-, pflege- und arbeitslosenversichert, jedoch in der Unfallversicherung versichert.
- Sie müssen der Minijobzentrale gemeldet und die Beiträge bis zum drittletzten Bankarbeitstag des jeweiligen Beitragsmonats abgeführt werden.

6.2.3 Kurzfristige Beschäftigung (§ 8 I Nr. 2 SGB IV)

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate und 70 Tage) nach ihrer Eigenart (z.B. Saisonarbeit in der Landwirtschaft) oder vertraglich begrenzt ist, die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

- Berufsmäßigkeit wird angenommen bei ALG II-Empfängern, Personen in Elternzeit oder wenn die Tätigkeit während eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt wird, nicht jedoch bei Schülern und Studenten.
- Für kurzfristig Beschäftigte müssen vom Arbeitgeber Unfallversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abgeführt werden.
- Der kurzfristig Beschäftigte ist lediglich unfallversichert.
- Bei der Frage der Sozialversicherungspflichtig zu den übrigen Zweigen der Sozialversicherung werden alle kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse des Kalenderjahres zusammengerechnet.
- Wird der Zeitraum von 70 Tagen überschritten oder steht schon früher fest, dass der Zeitraum überschritten werden wird, besteht ab den jeweiligen Zeitpunkten Sozialversicherungspflicht.

6.3 Formen der „Schwarzarbeit“ (Strafbarkeit nach § 266a StGB)

6.3.1 „einfache Schwarzarbeit“

- Der Arbeitnehmer wird einfach nicht oder mit zu geringen Arbeitszeiten oder zu geringem Lohn zur Sozialversicherung gemeldet und für ihn werden keine oder zu geringe Beiträge zur Sozialversicherung und Lohnsteuer abgeführt. In letzterem Fall wird die Differenz dann „schwarz“ ausbezahlt.
- Definition der Schwarzarbeit in § 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz: wer als Arbeitgeber seine sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- und Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt.

6.3.2 Lohnsplitting

- Lohnsplitting liegt vor, wenn ein einheitliches Arbeitsverhältnis aufgespalten wird in ein reguläres und ein geringfügiges.
- Entweder gibt es neben dem regulären, auch zur Sozialversicherung gemeldeten Arbeitsverhältnis einen weiteren Minijob beim selben Arbeitgeber im selben Unternehmen mit derselben Tätigkeit, oder es wird die Arbeitszeit auf zwei Minijobs aufgeteilt, sodass kein reguläres Arbeitsverhältnis zur Sozialversicherung gemeldet wird.
- Teilweise werden Scheinarbeitsverträge (meist über Minijobs) mit Dritten abgeschlossen, während der tatsächliche Arbeitnehmer mit einem regulären Arbeitsverhältnis zur Sozialversicherung gemeldet wird und ihm auch die Einnahmen aus dem Schein-Minijob zufließen.
- Manchmal werden die Minijobs auch zwischen dem Arbeitnehmer und einem Scheinunternehmen abgeschlossen, hinter dem der Arbeitgeber steckt.
- Ziel ist, dass zumindest ein Teil des Lohns mit den geringeren Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern des Minijobverhältnisses belastet wird. In diesem Umfang wird daher die Arbeit für den Arbeitgeber billiger.

6.3.3. Scheinselbstständigkeit

- Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine Person andauernd für eine andere Person Werk- oder Dienstleistungen erbringt und dabei wie ein Arbeitnehmer weisungsgebunden und in persönlicher Abhängigkeit tätig wird, während die Person nach als Selbständiger bezeichnet wird.

- Entscheidend ist nicht, wie das Verhältnis nach außen bezeichnet ist (als Werk- oder Dienstvertrag), sondern das, was gelebt wird und die objektiven Umstände.
- Ziel ist, arbeitsrechtliche Schutzvorschriften, Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu umgehen.
- Formell ist ein Scheinselbständiger selbständiger Unternehmer, tatsächlich entspricht seine Situation der eines Arbeitnehmers. Deswegen besteht Sozialversicherungspflicht.
- Es sind verschiedene Kriterien zu überprüfen, entscheidend ist das Gesamtbild:
 Gibt es nur einen „Auftraggeber“? Ist der „Auftrag“ auf Dauer angelegt und muss dauerhaft die ganze Arbeitskraft eingesetzt werden? Besteht eine Eingliederung in den fremden Betrieb, evtl. über Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmern des „Auftraggebers“? Liegt Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit, Ort, Art und Weise der Tätigkeit vor? Besteht die Möglichkeit der freien Zeitdisposition, können Aufträge auch abgelehnt werden? Hat der „Selbständige“ eigene Betriebsmittel oder werden diese gestellt? Betreibt er Werbung und nimmt am Wettbewerb am Markt teil? Sind die Bedingungen der Leistungserbringung frei ausgehandelt?

6.3.4 Freier Mitarbeiter

- Abzugrenzen ist der Scheinselbständige vom freien Mitarbeiter (ein freier Mitarbeiter ist kein Arbeitnehmer, er ist nicht sozialversicherungspflichtig).
 - Der freie Mitarbeiter kann Zeit, Ort und Dauer der Tätigkeit frei wählen (z.B. freier Mitarbeiter einer Zeitung).
 - Er kann frei über seine Zeit disponieren und hat die Möglichkeit, Aufträge abzulehnen.
 - Er ist damit nicht in eine fremde Arbeitsorganisation eingebunden.
 - Der freie Mitarbeiter handelt in eigener Verantwortlichkeit.
 - Die Arbeitsbedingungen werden frei ausgehandelt.
 - Freie Mitarbeiter werden zum Beispiel eingesetzt, um gelegentliche Arbeitsspitzen abzufangen.
- Um die Sozialversicherungspflicht verbindlich zu klären (liegt ein Arbeitsverhältnis vor oder Selbständigkeit) kann das Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV) auf Antrag von Arbeitgeber/Auftraggeber oder Arbeitnehmer/Auftragnehmer durchgeführt werden. Zuständig ist die Deutsche Rentenversicherung Bund. Wichtig ist, dass vollständige und richtige Angaben gemacht werden.

Arbeitsrecht 2. Teil:

I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Es gibt verschiedenen Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden.
- Die wichtigsten sind die Anfechtung des Arbeitsvertrages (1), ein Aufhebungsvertrag (2), die ordentliche und die außerordentliche Kündigung (3), Auflösung durch das Arbeitsgericht, Befristungsablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Eintritt einer auflösenden Bedingung.
- Keine Beendigungsgründe sind eine Veräußerung des Betriebs (§ 613a BGB) oder der Tod des Arbeitgebers.

1. Anfechtung

- Die Anfechtung des Arbeitsvertrages nach §§ 119/123 BGB hat im Arbeitsrecht nur Wirkung für die Zukunft.
- Die Anfechtung kann neben der Kündigung von erheblicher Relevanz sein. Es gelten nämlich die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen nicht.
- So ist nach § 9 I MuSchG eine ordentliche wie auch eine außerordentliche Kündigung ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmerin schwanger ist sowie für einen Zeitraum von bis zu vier Monaten nach der Entbindung.
- Ein Anfechtungsrecht nach § 123 BGB (arglistige Täuschung) besteht dann, wenn zulässige Fragen im Bewerbungsgespräch (s.o.) bewusst wahrheitswidrig beantwortet werden.
- Ein Beispiel ist die zulässige Frage nach Vorstrafen wegen Eigentums- und Vermögensdelikten bei einer Kassiererin. Beantwortet diese die Frage nach Vorstrafen dahingehend, dass sie keine habe, wurde sie aber tatsächlich wegen Diebstahls verurteilt, hat sie eine für das Arbeitsverhältnis relevante Frage falsch beantwortet.
- Das Arbeitsverhältnis kann angefochten werden, auch wenn die Arbeitnehmerin schwanger ist.
- Nur das rechtsfehlerfrei begründete Arbeitsverhältnis soll nämlich geschützt werden.
- Das Anfechtungsrecht erlischt aber, wenn das Arbeitsverhältnis längere Zeit ohne Beanstandungen geführt wurde.
- Werden bei der Einstellung unzulässige Fragen gestellt, kann der Bewerber diese falsch beantworten. Die falsche Antwort auf eine unzulässige Frage stellt keine arglistige Täuschung im Sinne des § 123 BGB dar und berechtigt nicht zur Anfechtung.
- Auch wenn eine Offenbarungspflicht (s.o.) verletzt wird, kommt eine arglistige Täuschung wegen bewussten Verschweigens von Tatsachen in Betracht.

2. Aufhebungsvertrag

- Ein Aufhebungsvertrag ist ein Vertrag, der das Arbeitsverhältnis beendet. Er bedarf der Schriftform.
- Oft werden auch Abfindungszahlungen und Modalitäten der Beendigung geregelt.
- Führt der Aufhebungsvertrag zur Arbeitslosigkeit, ist der Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld für 12 Wochen gesperrt.
- Wird der Arbeitnehmer durch widerrechtliche (ein verständiger Arbeitgeber dürfte eine Kündigung nicht ernstlich in Erwägung ziehen) Drohung mit einer Kündigung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages veranlasst, kann er diesen nach § 123 BGB anfechten.

3. Kündigung

- Eine Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, mit der der Wille eines Vertragspartners zur Beendigung des Vertrages zum Ausdruck gebracht wird.
- Der Wille, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden, muss für den Erklärungsempfänger aus der Erklärung eindeutig hervorgehen.
- Die Kündigung ist bedingungsfeindlich.
- Nach § 623 BGB (nicht abdingbar) muss eine Kündigung schriftlich erfolgen (gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer), das heißt, die Kündigung muss eigenhändig unterschrieben sein (§ 126 BGB).

- Die Erklärung muss der anderen Vertragspartei zugehen.
- Die Einhaltung der Kündigungsfrist ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung, sie ist aber erheblich für die Frage, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet ist.
- Nach § 102 I Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht (nach § 1 BetrVG wird in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern ein Betriebsrat gewählt), eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam.

3.1 Ordentliche Kündigung

3.1.1 Durch den Arbeitnehmer

- Der Arbeitnehmer braucht nach den gesetzlichen Regelungen keinen besonderen Kündigungsgrund.
- Vertraglich kann jedoch das freie Kündigungsrecht des Arbeitnehmers für die Dauer von maximal 5 Jahren ausgeschlossen werden (§ 15 IV TzBfG).
- Nach § 622 I BGB kann ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats kündigen (Beispiel: Eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.03. beenden soll, muss spätestens am 03.03. zugehen).
- Es können im Arbeitsvertrag auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Nach § 622 VI BGB darf jedoch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden als für eine Kündigung durch den Arbeitgeber.
- Die Fristen des § 622 II BGB gelten nicht für die Kündigung durch den Arbeitnehmer.
- Eine Regelung, nach der der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung eine Abfindung an den Arbeitgeber zahlen müsste, ist nichtig.

3.1.2 Durch den Arbeitgeber

3.1.2.1 Allgemeines/Kündigungsfristen

- Auch im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber sind die Regelungen des § 622 BGB anwendbar.
- Nach § 622 II BGB sind vom Arbeitgeber Kündigungsfristen einzuhalten, die nach der Länge der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sind.
- Dabei werden Zeiten der Betriebszugehörigkeit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.
- Durch Tarifvertrag können abweichende Fristen vereinbart werden (§ 622 IV BGB).
- Längere Fristen könne einzelvertraglich zugunsten des Arbeitnehmers vereinbart werden, es kann auch vertraglich das Recht zur ordentlichen Kündigung für den Arbeitgeber unbegrenzt ausgeschlossen werden.
- Zum Nachteil des Arbeitnehmers kann von den Fristen des § 622 I BGB abgewichen (§ 622 V BGB) werden, wenn ein Arbeitnehmer als Aushilfe für maximal drei Monate eingesetzt wird oder wenn es sich um einen Betrieb mit maximal 20 Arbeitnehmern handelt (Arbeitnehmer in der Ausbildung sind nicht zu berücksichtigen, Teilzeitkräfte mit einer Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5, mit einer Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75). Allerdings muss bei solchen Betrieben eine Kündigungsfrist von 4 Wochen vereinbart werden.

3.1.2.2 Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer

- Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt auch für den Arbeitgeber. Er wird jedoch durch Kündigungsschutzregelungen zugunsten des Arbeitnehmers eingeschränkt.
- Es gibt einen allgemeinen Kündigungsschutz durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) das nur in Betrieben mit einer gewissen Größe gilt und den besonderen Kündigungsschutz wie dem Kündigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes (§ 9 MuSchG), der in allen Betrieben unabhängig von deren Größe anzuwenden ist.
- Außerdem darf die Kündigung auch nicht gegen andere gesetzliche Verbote verstoßen oder gegen die guten Sitten oder Treu und Glauben (§§134, 138, 242 BGB). So wäre eine Kündigung wegen Homosexualität unzulässig. Außerdem schützen diese Generalklauseln einen Arbeitnehmer vor einer auf völlig sachfremden Erwägungen beruhenden, willkürlichen Kündigung. Es handelt sich dabei jedoch um Ausnahmefälle.

3.1.2.2.1 Allgemeiner Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzgesetz erfordert in seinem Geltungsbereich (A) eine soziale Rechtfertigung der Kündigung (B).

A) Anwendbarkeit des KSchG

- Nach § 1 I KSchG ist das KSchG auf Arbeitnehmer anwendbar, die länger als sechs Monate im Betrieb tätig sind.
- Es ist auf Betriebe anwendbar, in denen regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden. Auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn oder weniger Beschäftigten ist das KSchG nur auf Arbeitnehmer anwendbar, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat. Auszubildende zählen nicht mit, Teilzeitkräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 20 Stunden zählen 0,5, Teilzeitkräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis 30 Stunden zählen 0,75 (§ 23 KSchG).

B) Soziale Rechtfertigung der Kündigung

- Nach § 1 II KSchG muss eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein.
- Dies ist dann der Fall, wenn sie durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers (1), in seinem Verhalten (2) oder durch dringende betriebliche Erfordernisse (3) bedingt ist.
- Die Gründe müssen so gewichtig sein, dass die Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nach einer umfassenden Interessenabwägung angemessen ist. Dabei ist eine Prognose in die Zukunft nötig. Störungen (bei personen- und verhaltensbedingter Kündigung) müssen auch in der Zukunft zu erwarten sein.

1) Personenbedingte Kündigung

- Eine personenbedingte Kündigung liegt vor, wenn Gründe in der Person des Arbeitnehmers zur Kündigung führen, z. B. fehlende fachliche oder persönliche Eignung, Verlust des Führerscheins/Fluglizenz bei Berufskraftfahrern/Piloten, fehlende Arbeitserlaubnis bei Ausländern oder Verhinderung wegen Antritt einer Haftstrafe.

- Bei einer Kündigung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, ist eine Prüfung in drei Schritten vorzunehmen.
- Zunächst ist zu prüfen, ob an sich ein ausreichender Kündigungsgrund vorliegt.
- Dann ist zu prüfen, ob es mildere Mittel als eine Kündigung gibt (ultima ratio Prinzip der Kündigung), z.B. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (der gleichwertig oder schlechter ist, kein Anspruch auf Beförderung) ggf. nach einer Umschulung oder Umorganisation von Arbeitsabläufen.
- Dann ist zu prüfen, ob die Kündigung gerechtfertigt ist, wenn eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls vorgenommen wird.
- Im Rahmen der Interessenabwägung sind Dauer der Betriebszugehörigkeit, Störungsursache, Dauer des ungestörten Arbeitsverhältnisses, Lebensalter und Zahl der Unterhaltsberechtigten Faktoren, die berücksichtigt werden müssen.
- Eine Sonderform der personenbedingten Kündigung ist die krankheitsbedingte Kündigung. Hier kommen insbesondere vier Arten vor: häufige Kurzerkrankungen, langdauernde Erkrankung, dauerhafte Leistungsunfähigkeit durch Erkrankung und erhebliche krankheitsbedingte Leistungsminderung. Bei der Frage, ob die krankheitsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist, sind folgende Punkte zu prüfen.
- Zunächst ist eine negative Prognose des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers erforderlich (wird sich der Gesundheitszustand in absehbarer Zeit ausreichend verbessern?). Die negative Gesundheitsprognose muss im Zeitpunkt des Kündigungszugangs vorliegen. Wichtiges Indiz sind die Fehlzeiten der Vergangenheit, so wenn der Arbeitnehmer im Laufe der letzten 2-3 Jahre pro Jahr mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt war. Ansonsten wird die Prognose über ärztliche Gutachten geführt.
- Dann ist zu prüfen, ob die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen.
- Als nächstes ist zu prüfen, ob es mildere Mittel als eine Kündigung gibt, so wenn ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht, an dem der erkrankte Arbeitnehmer die geforderte Tätigkeit erfüllen kann (z.B. Tätigkeit als Pförtner statt am Fließband), der Arbeitgeber muss gegebenenfalls umorganisieren, aber keine neuen Arbeitsplätze schaffen
- Dann ist im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen, ob die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Dies ist bei dauernder Leistungsunfähigkeit in der Regel der Fall. Ein Faktor im Rahmen der Interessenabwägung ist unter anderem die Frage, ob die Erkrankung betriebliche Ursachen hatte, ob ein Verschulden des Arbeitnehmers an seinem Zustand vorliegt oder wie hoch die Kosten für die Entgeltfortzahlung sind.

2) Verhaltensbedingte Kündigung

- Bei einer verhaltensbedingten Kündigung führt das Verhalten des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Kündigung.
- Verhaltensbedingte Gründe sind Vertragspflichtverletzungen des Arbeitnehmers, z.B. Beleidigung des Vorgesetzten, Mobbing, Nebentätigkeit trotz vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, privates Telefonieren auf Kosten des Arbeitgebers, Schlechtleistung trotz Leistungsfähigkeit, unentschuldigtes Fehlen, eigenmächtiger Urlaubsantritt, unerlaubtes Surfen im Internet zu Privatzwecken, Verspätungen und Straftaten zulasten des Arbeitgebers (auch schon kleinste Diebstähle/Unterschlagungen).
- Freizeitverhalten ist nur dann relevant, wenn es ins Arbeitsverhältnis hineinwirkt.
- Die Rechtmäßigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung ist in folgenden Schritten zu prüfen
- Zunächst ist festzustellen, ob der Sachverhalt an sich überhaupt geeignet ist, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.
- Da die Kündigung keine Sanktion für Fehlverhalten darstellt, muss insoweit nach dem Prognoseprinzip geprüft werden, ob zukünftige Vertragspflichtverletzungen zu besorgen sind (z.B. weitere Unpünktlichkeiten) oder ob die Vertrauensstörung so schwerwiegend ist, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeschlossen ist (Diebstahl durch einen Kassenverantwortlichen).
- Mildere Mittel als eine Kündigung dürfen nicht gegeben sein (ultima ratio Prinzip). Ein milderer Mittel ist in der Regel die Abmahnung.
- Bei Störungen im Leistungsbereich (steuerbares Verhalten) (z.B. Verspätungen) muss daher der Kündigung eine Abmahnung vorausgehen. Sie ist ein milderer Mittel als die unverzügliche Kündigung.
- Im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung dann erforderlich, wenn damit gerechnet werden kann, dass durch die Abmahnung das Vertrauensverhältnis wieder hergestellt wird, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer berechtigterweise darauf vertrauen durfte, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten nicht als Grund für eine Kündigung ansehen würde und anzunehmen ist, dass sich der Arbeitnehmer ändert.
- Die Abmahnung ist dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer offensichtlich nicht willens oder fähig ist, sich zu ändern (vorsichtig anwenden). Dies gilt auch dann, wenn das Fehlverhalten so schwer ist, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist und der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit ohne weiteres erkennen konnte.

- Die Abmahnung hat den Sinn, dem Arbeitnehmer ein Fehlverhalten vor Augen zu führen (Beanstandungsfunktion) und ihm arbeitsrechtliche Konsequenzen anzudrohen (Warnfunktion).
- Die Abmahnung muss das beanstandete Verhalten konkret benennen, damit der Arbeitnehmer weiß, worum es geht.
- Die Warnfunktion verliert deutlich an Wirksamkeit, wenn wegen gleichartiger Verstöße immer wieder abgemahnt wird, ohne dass Konsequenzen folgen. In diesen Fällen sind dann Verschärfungen in der Abmahnung nötig.
- Abmahnberechtigt sind alle Personen, die im Betrieb dem betroffenen Arbeitnehmer Weisungen erteilen dürfen.
- Eine Form ist nur dann einzuhalten, wenn eine entsprechende vertragliche Regelung besteht. Es ist allerdings aus Dokumentationsgründen sinnvoll, eine Abmahnung schriftlich zu erteilen.
- Derselbe Sachverhalt, der Gegenstand der Abmahnung war, kann nicht mehr als Begründung für eine Kündigung genommen werden.
- Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und kommt es zu weiteren gleichartigen Pflichtverletzungen, kann davon ausgegangen werden, dass es auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen wird. Eine weitere Abmahnung wegen dieser Pflichtverletzungen ist dann nicht nötig. Nach diesen neuen Verstoß kann dann gekündigt werden.
- Wird die Abmahnung zur Personalakte genommen, steht dem Arbeitnehmer ein Recht auf Gegendarstellung zu, § 83 II BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz). Außerdem hat der Arbeitnehmer das Recht, dass eine unwirksame Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird.
- Außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG ist in der Regel keine Abmahnung erforderlich, wenn eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wird (Grundsatz der Kündigungsfreiheit).
- Schließlich muss die Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips einer Interessenabwägung standhalten. Faktoren bei dieser Abwägung sind Art, Häufigkeit und Schwere der Pflichtverletzungen, Grad des Verschuldens, Vorliegen und Grad von Betriebsablaufstörungen, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Alter und Unterhaltspflichten.

3) Betriebsbedingte Kündigung

- Eine betriebsbedingte Kündigung liegt vor, wenn der Grund der Kündigung die Tatsache ist, dass durch dringende betriebliche Erfordernisse eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.
- Eine betriebsbedingte Kündigung ist rechtmäßig, wenn das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers weggefallen ist, keine anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und eine Sozialauswahl nach § 1 III-IV KSchG durchgeführt wurde.

- Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit einer betriebsbedingten Kündigung ist zunächst, dass außerbetriebliche Faktoren (z.B. Auftragsrückgang) oder innerbetriebliche Faktoren (Stilllegung von Betriebsteilen) den Wegfall eines oder mehrerer Arbeitsplätze zur Folge haben.
- Es muss ein Arbeitskräfteüberhang bestehen, wobei nicht nötig ist, dass gerade der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers weggefallen ist.
- Ob die Stilllegung eines Betriebsteils oder Umstrukturierungen mit der Folge des Wegfalls von Arbeitsplätzen sinnvoll oder notwendig waren, ist gerichtlich nicht überprüfbar, es handelt sich um eine freie Unternehmerentscheidung. Der Unternehmer ist in der Führung und Organisation seines Unternehmens frei, entsprechende Überprüfungen durch Gerichte würden unzulässige Eingriffe darstellen. Eine Ausnahme besteht, wenn die Entscheidung offensichtlich willkürlich ist (extreme Ausnahme).
- Dann ist zu prüfen, ob mildere Mittel als eine Kündigung bestehen, vor allem, ob anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens existieren (unternehmensbezogene Weiterbeschäftigungspflicht).
- Als anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit kommen grundsätzlich nur gleichwertige oder schlechtere Arbeitsplätze in Betracht, für die der Arbeitnehmer ausreichend qualifiziert ist, keine Beförderungsstellen.
- Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht aber auch dann, wenn Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen nötig sind, mit denen sich der Arbeitnehmer einverstanden erklärt (§ 1 II 3 KSchG).
- Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss nach § 1 III, IV KSchG eine Sozialauswahl durchgeführt werden.
- Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Sozialauswahl bei der Entscheidung, welchem/welchen Arbeitnehmer/n er betriebsbedingt kündigt, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine eventuelle Schwerbehinderung ausreichend berücksichtigen.
- Die Gewichtung der Faktoren obliegt dem Arbeitgeber.
- In die Auswahl sind diejenigen Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs einzubeziehen, die nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen mit dem zu kündigenden Arbeitnehmer vergleichbar sind.
- Der Arbeitgeber muss also eine Gruppe all derjenigen Arbeitnehmer bilden und dann nach den oben genannten Kriterien bestimmen, welche Arbeitnehmer am wenigsten schwer von der Kündigung betroffen sind.
- In diese Gruppe muss der Arbeitgeber diejenigen Arbeitnehmer nicht einbeziehen, deren Weiterbeschäftigung aufgrund ihrer Kenntnisse, Leistungen und Fähigkeiten oder zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt (§ 1 III KSchG). Er kann diese aus der Auswahl

heraushalten und sie als Arbeitskräfte weiter im Betrieb behalten.

- In der Praxis wird zur Ermittlung der sozialen Rechtfertigung mit Punktetabellen gearbeitet.
- Ergibt sich zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, muss der Arbeitnehmer wieder eingestellt werden.
- Als milderes Mittel kommt die Änderungskündigung in Betracht, die zu einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen führt (s.u).

3.1.2.2.2 Besonderer Kündigungsschutz

- Der besondere Kündigungsschutz gilt in allen Arbeitsverhältnissen, unabhängig von deren Dauer oder der Größe des Betriebs. Die wichtigsten Kündigungsschutzgesetze sind:
- Nach § 15 KSchG ist die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitglieder ausgeschlossen. Eine außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG).
- Nach § 9 MuSchG ist jede Kündigung (ordentlich und außerordentlich) während der Schwangerschaft und bis zu 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn Schwangerschaft oder Entbindung dem Arbeitgeber bekannt sind oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt werden. In Ausnahmefällen kann nach § 9 III MuSchG eine Kündigung behördlicherseits für zulässig erklärt werden.
- Nach § 18 BEEG darf während der Elternzeit und für bestimmte Fristen davor und danach das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, nur in besonderen Fällen ist eine Kündigung mit behördlicher Zustimmung zulässig.
- Schwerbehinderte: Nach § 85 SGB IX (IX Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) bedarf die Kündigung eines Schwerbehinderten (Definition in § 2 SGB IX) durch den Arbeitgeber der Zustimmung des Integrationsamts, ein Verstoß hat nach § 134 BGB die Nichtigkeit zur Folge. Ausnahmen finden sich in § 90 SGB IX. Das Zustimmungserfordernis gilt auch im Fall der außerordentlichen Kündigung (§ 91 SGB IX).
- Nach § 22 BBiG kann nach der Probezeit das Ausbildungsverhältnis nur noch aus einem wichtigen Grund oder vom Auszubildenden mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden, weil er die Berufsausbildung aufgeben will.

3.2 Änderungskündigung

- Eine Änderungskündigung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.
- Sie ist ein milderes Mittel als die Beendigungskündigung.
- Es gibt ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigungen.
- Auch hinsichtlich des Änderungsangebots muss die Schriftform des § 623 BGB eingehalten werden.

- Auch bei der Änderungskündigung gelten das KSchG (soweit es nach § 23 KSchG anwendbar ist) und der besondere Kündigungsschutz (s.o.).
- Mit der Änderungskündigung endet das Arbeitsverhältnis, wenn sie wirksam ist und der Arbeitnehmer nicht innerhalb der Kündigungsfrist, mindestens jedoch innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung sich mit den neuen Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt oder wenn er die geänderten Arbeitsbedingungen explizit ablehnt.
- Im Anwendungsbereich des KSchG muss die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt sein (§1 KSchG), also personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein.
- Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt und damit wirksam, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und der Arbeitgeber die richtige soziale Auswahl getroffen hat (§ 1 III KSchG).
- Für die Erforderlichkeitsprüfung kommt es auf die Änderung der Arbeitsbedingungen an. Die neuen Regelungen dürfen sich nicht weiter als erforderlich von den bisherigen entfernen.
- Außerdem darf kein anderer, weniger belastender Arbeitsplatz gegeben sein oder sonstige mildere Mittel möglich sein.
- Der Arbeitnehmer kann nach § 2 KSchG das Angebot, das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortzusetzen, unter dem Vorbehalt annehmen, dass sich die Kündigung als wirksam erweist, weil sie sozial gerechtfertigt ist und Kündigungsschutzklage (s.u.) erheben, mit der die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung überprüft werden soll. Falls die Kündigung wirksam ist, wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt, ist die Kündigung unwirksam, besteht das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen fort.

3.3. Außerordentliche Kündigung

3.3.1 Begriff

- Eine außerordentliche Kündigung ist eine Kündigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Darin unterscheidet sie sich von der außerordentlichen Kündigung.
- Sie ist für beide Seiten grundsätzlich nur dann zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.
- Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen nachdem dem Kündigungsberechtigten der Kündigungsgrund bekannt geworden ist, § 626 II 2 BGB.
- Nach Ablauf von zwei Wochen kann auf den Sachverhalt keine außerordentliche Kündigung gestützt werden.
- Sie kann auch ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden, nach § 626 II 3 BGB müssen aber die Gründe auf Verlangen schriftlich mitgeteilt werden.
- Meist wird die außerordentliche Kündigung als fristlose Kündigung ausgesprochen, sie kann aber auch mit einer gewissen Frist verbunden sein, wobei hier deutlich gemacht werden muss, dass es sich nicht um eine ordentliche Kündigung mit lediglich gering bemessener Kündigungsfrist handelt.

3.3.2 Vorliegen eines wichtigen Grundes

- Zunächst ist zu prüfen, ob ein Sachverhalt an sich einen wichtigen Grund darstellt.
- Dies ist vor allem bei schwerwiegenden Vertragspflichtverletzungen der Fall (z.B.: beharrliche Arbeitsverweigerung, grobe Beleidigungen von Vorgesetzten, eigenmächtiger Urlaubsantritt, geschäftsschädigende Äußerungen, Konkurrenzfähigkeit, Vermögensdelikte zum Nachteil von Arbeitgeber oder Arbeitskollegen).
- Keine ausreichenden Gründe sind solche, die im Risikobereich des Arbeitgebers liegen, zum Beispiel Betriebsstillegungen.

3.3.3 Interessensabwägung

- Außerdem muss geprüft werden, ob die außerordentliche Kündigung nach einer Interessensabwägung, die alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt (wie Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf, Leistung des Arbeitnehmers, Wiederholungsgefahr, Familienstand und Unterhaltspflichten), gerechtfertigt ist.
- Dies ist dann der Fall, wenn die außerordentliche Kündigung die letzte Möglichkeit für den Kündigungsberechtigten darstellt, also mildere Mittel wie Abmahnung, Versetzung oder ordentliche Kündigung nicht ausreichen, insbesondere, weil das Vertrauen in den anderen Teil verloren gegangen ist.
- Eine Abmahnung ist erforderlich, wenn Störungen im Leistungsbereich vorliegen, außer bei nachhaltiger vorsätzlicher Verweigerung der Arbeitspflicht.
- Bei Störungen im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung meist entbehrlich, nur dann nicht, wenn damit gerechnet werden kann, dass durch die Abmahnung das Vertrauensverhältnis wieder hergestellt werden kann, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer berechtigterweise darauf vertrauen durfte, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten nicht als wichtigen Grund werten würde.
- Die Interessenabwägung muss ergeben, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist.

3.3.4 Kündigungsschutz

Durch das Kündigungsschutzgesetz wird das Recht zur außerordentlichen Kündigung nicht beschränkt, weil die soziale Rechtfertigung nach § 1 KSchG nur für eine ordentliche Kündigung vorliegen muss. Teilweise gilt jedoch der besondere Kündigungsschutz, z.B. § 9 MuSchG.

3.3.5 Schadensersatzanspruch

Nach § 628 II BGB kann der Kündigende Schadensersatz verlangen, wenn er durch vertragswidriges Verhalten des Kündigungsempfängers zur Kündigung veranlasst wurde, jedoch begrenzt bis auf den Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß hätte gekündigt werden können.

3.4 Rechtsschutz gegen Kündigung

3.4.1 Kündigungsschutzklage

- Ist ein Arbeitnehmer, auf den das KSchG anwendbar ist, der Meinung, dass die **ordentliche** Kündigung sozial ungerechtfertigt oder eine **außerordentliche** Kündigung unwirksam ist, so muss er binnen 3 Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht erheben (§§ 4, 13 KSchG).
- Versäumt er diese Frist und wird die Fristversäumung auch nicht nach § 5 KSchG geheilt, so gilt die Kündigung als sozial gerechtfertigt/rechtswirksam (§ 7 KSchG).
- Ziel der Klage ist es, feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet ist. Im Rahmen der Kündigungsschutzklage muss die Kündigung, gegen die vorgegangen wird, genau bezeichnet werden.
- Gewinnt der Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage, löst das Gericht auf Antrag von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf, wenn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 9 KSchG). In diesem Fall wird der Arbeitgeber zur Leistung einer Abfindung verurteilt, deren Höhe sich nach § 10 KSchG bemisst.
- Im Rahmen der Kündigungsschutzklage ist das KSchG auf alle Arbeitnehmer anwendbar, auch auf diejenigen, die ansonsten nicht in den Schutzbereich des KSchG fallen, § 23 KSchG.

3.4.2 Eigener Rechtsweg in Streitigkeiten im Bereich des Arbeitsrechts - Arbeitsgerichtsbarkeit

- Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis sind die Arbeitsgerichte (Landesarbeitsgerichte als zweite Instanz für Berufungen, als dritte Instanz das Bundesarbeitsgericht für Revisionen) zuständig.
- Meist geht es um Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie um den Bestand des Arbeitsverhältnisses.
- Die Verfahren werden nach einer eigenen Verfahrensordnung, dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geführt.
- Die Arbeitsgerichte sind auf allen Ebenen mit Berufsrichtern und Laienrichtern besetzt, wobei letztere je zur Hälfte aus dem Kreis der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber stammen.
- In erster Instanz gibt es auch beim Obsiegen keine Erstattung von Kosten wegen Zeitversäumnis oder Hinzuziehung eines Rechtsanwalts, § 12a ArbGG.

II. Pflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Zeugniserteilung durch den Arbeitgeber

- Nach § 109 GewO hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis.
- Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten (einfaches Zeugnis, § 109 I 1 GewO), auf Verlangen des Arbeitnehmers ist diesem ein Zeugnis auszustellen, das auch Angaben über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers enthält (qualifiziertes Zeugnis, § 109 I 2 GewO).
- Das Zeugnis muss auf einem Firmenbogen ausgestellt und von einer ranghöheren Person als dem Arbeitnehmer unterschrieben werden.

- Das Zeugnis muss der Wahrheit entsprechen. Es soll auch von Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein und darf ihm das berufliche Fortkommen nicht unnötig erschweren (s.a. § 109 II GewO).
- Der Beendigungsgrund darf nur dann gegen den Willen des Arbeitnehmers aufgenommen werden, wenn er für die Charakterisierung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers nötig ist.
- Bei der Beschreibung des Verhaltens des Arbeitnehmers dürfen nur solche Elemente aufgenommen werden, die Relevanz für das Arbeitsverhältnis haben.
- Gegen den Willen des Arbeitnehmers darf auch dessen Tätigkeit im Betriebsrat, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Elternzeit oder Mutterschutz nicht in das Zeugnis aufgenommen werden.
- Ein Anspruch auf eine Formulierung, mit der für die bisherige Tätigkeit gedankt wird oder in der für die Zukunft alles Gutes gewünscht wird, besteht nicht.
- Ein falsches Zeugnis kann Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen, wenn dadurch die Suche eines neuen Arbeitsplatzes erschwert wird, oder auch des zukünftigen Arbeitgebers, der im Vertrauen auf die Darstellungen im Zeugnis einen Arbeitnehmer einstellt.

2. Wettbewerbsverbot

2.1 Während des Arbeitsverhältnisses darf ein Arbeitnehmer nicht zu seinem Arbeitgeber in Konkurrenz treten, §§ 60 f. HGB.

2.2 Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich frei, in Wettbewerb zu seinem früheren Arbeitgeber zu treten.

2.3 Es kann jedoch vertraglich ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (§ 110 GewO).

- Ein Wettbewerbsverbot ist an den §§ 110 GewO, 74 ff. HGB zu messen.
- Unter anderem muss das Wettbewerbsverbot schriftlich vereinbart werden (§ 74 HGB), es muss eine Karenzentschädigung vereinbart werden, die mindestens 50% aller zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen erreicht (§ 74 HGB), es darf das „berufliche Fortkommen“ des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren (§ 74a HGB) und es darf für höchstens zwei Jahre abgeschlossen werden (§ 74 a HGB).

3. Zeit zur Stellensuche

Nach der Kündigung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer angemessene Zeit zur Suche einer neuen Stelle gewähren (§ 629 BGB).

III Betriebsübergang

- Geht ein Betrieb durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser nach § 613a I BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.
- „Betriebsübergang“ bedeutet Übertragung der wesentlichen Betriebsmittel.
- Bei Produktionsbetrieben sind das die Produktionseinrichtungen, bei Handels- und Dienstleistungsunternehmen immaterielle Betriebsmittel wie Kundenlisten und Geschäftsbeziehungen.
- In Betrieben, in denen es auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann auch die Übernahme des Personals ein wichtiges Kriterium für die Annahme eines Betriebsübergangs sein kann.

- Ein wichtiges Indiz ist eine Ähnlichkeit der vor und nach dem Übergang verrichteten Betätigung des Betriebs.
- Übergangszeitpunkt ist der Zeitpunkt, ab dem der neue Betriebsinhaber die wirtschaftliche Einheit nutzt und fortführt.
- Eine Kündigung von Arbeitsverhältnissen wegen des Betriebsübergangs ist ausgeschlossen. Eine Kündigung aus anderen Gründen ist jedoch nicht ausgeschlossen.
- Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem Übernehmer als Gesamtschuldner für Verpflichtungen, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres nach diesem Zeitpunkt fällig werden (§ 613a II BGB).
- Nach § 613a V BGB muss der Arbeitnehmer über den Betriebsübergang informiert werden.
- Er kann innerhalb einer Frist von einem Monat dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersprechen (§ 613a VI BGB), mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Arbeitgeber übergeht, sondern mit dem alten weiterbesteht. Allerdings kann dann eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen.