# Grundlagen des Arbeitsrechts

## „Fällchen zur Wiederholung“

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE
IHRE KOMPETENTEN ANWÄLTE IN DÜREN

Björn-M. Folgmann
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Berater Arbeitsrecht für Unternehmer (VdAA)

**Fall 1 – Der „untaugliche Feuerwehrmann“**

Der 58jährige F ist als Berufsfeuerwehrmann im Angestelltenverhältnis bei der Stadt K am R seit 1993 beschäftigt. Er weist einen Grad der Behinderung von 50 auf und verfügt über einen Schwerbehindertenausweis.

Am 10.03.2018 muss der F einen körperlichen Test zur Feuerwehrtauglichkeit ablegen. Diesen besteht er auch im zweiten Versuch nicht. Hieraufhin beantragt die Stadt K die Zustimmung zur Kündigung beim Inklusionsamt. Dieses erteilt am 26.04.2018 die Zustimmung zur Kündigung.

Die Stadt K kündigt daraufhin das Arbeitsverhältnis mit F mit Schreiben vom 15.06.2018, welches dem F am 18.06.2018 zugeht. Er wehrt sich mit einer Klage gegen diese Kündigung, welche dem Arbeitsgericht K am 10.07.2019 zugeht.

**Wie ist die Rechtslage?**

**§ 168 SGB IX Erfordernis der Zustimmung**
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

**§ 1 KSchG**
**Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**
(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

**§ 4**
**Anrufung des Arbeitsgerichtes**
Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

**§ 171 SGB IX Entscheidung des Integrationsamtes**
(1) Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich, auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tag des Eingangs des Antrages an treffen.
(2) Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.
(3) Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.

**Fall 2 – „Der wahnsinnige Lkw-Fahrer“**

Der L ist bei S als Berufskraftfahrer im Fernverkehr beschäftigt.

Die S kündigt das seit 1998 bestehende Arbeitsverhältnis mit L mit Erklärung vom 18.10.2018, welche dem L am 22.10.2018 zugeht.

Der L ist stinkesauer. Am 23.10.2018 stellt er „seinen“ Lkw auf dem Hof der S mit Dienstschluss gegen 19:00 Uhr ab. In der Nacht auf den 24.10.2018 betrinkt der L sich bis zur Besinnungslosigkeit. Er fasst den Entschluss, sich an S zu rächen. Er dringt gegen 23:00 Uhr auf das Betriebsgelände der S ein, entwendet den Lkw-Schlüssel und fährt vorsätzlich gegen 10 Auflieger der S. Der Lkw erleidet hierbei einen Totalschaden. Der Gesamtschaden beläuft sich auf rund 450.000,00 Euro. L wird von der Polizei gestellt.

**Was sollte die Arbeitgeberin als nächstes veranlassen?**

**Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**
**§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund**
(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

**§ 1 KSchG**
**Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**
(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

**Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**
**§ 823 Schadensersatzpflicht**
(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.
(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

# Danke für die Aufmerksamkeit!

**Schönes Wochenende**

**Diese Präsentation steht auch zum Download unter**
https://schupp-und-partner.de/materialien-pflegebildungszentrum-st-marien/
**Zum Download zur Verfügung.**

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE