

**Arbeitsrecht im  
landwirtschaftlichen  
Bereich  
Was Geschäftsführer  
und Vorstände  
aktuell wissen sollten**

Rechtsanwältin Susanne Wortmann

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Korth & Wortmann

Bergstraße 25, 01069 Dresden

Tel: 0351/4013712

Fax: 0351/4013713

E-Mail: [RAe\\_Korth\\_Wortmann@t-online.de](mailto:RAe_Korth_Wortmann@t-online.de)

[www.rechtsanwaelte-korth-wortmann.de](http://www.rechtsanwaelte-korth-wortmann.de)

# Unternehmensangelegenheiten, d. h. hier Personalangelegenheiten:

## Vertragsgestaltung

Aktuell zur Weihnachtszeit: Sonderzahlungen

Übliche Vereinbarung, von uns auch in den Formulararbeitsverträgen so vorgeschlagen, die bisher wirksam war lautet etwa:

*Etwaige über das Bruttoarbeitsentgelt hinausgehende Leistungen des Arbeitgebers, wie z. B. Jahressonderzahlungen, stellen freiwillige Leistungen dar, auf die Herr/Frau ... auch bei mehrmaliger Gewährung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft hat, über die vorbehalten bleibt, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob die Sonderzahlungen gewährt werden sollen, z. B. wenn wirtschaftliche Gründe oder aber Gründe in ihrem/seinem Verhalten dies begründen.*

Diese Kombination von Freiwilligkeitsvorbehalt und einem Widerrufsvorbehalt hat das Bundesarbeitsgericht jetzt in einem Urteil vom 14.09.2011 als unwirksam angesehen, weil ein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB vorliegt.

Daher gilt jetzt: Doppelt genäht hält besser. Es ist also wie folgt zu formulieren:

Praxistipp/Formulierungsbeispiel:

*Der Arbeitgeber entscheidet für jedes Kalenderjahr (gegebenenfalls Geschäftsjahr) neu, ob ein 13. Monatsgehalt gezahlt wird. Weder durch einmalige noch durch mehrmalige Zahlung entsteht ein Rechtsanspruch für die Zukunft.*

*Empfohlen werden muss darüber hinaus:*

*Bei der einzelnen Leistung sollte der Arbeitgeber nochmals schriftlich auf die Freiwilligkeit der Zahlung hinweisen etwa mit folgendem Wortlaut:*

Formulierungsbeispiel:

*Die Gewährung der Jahressonderzahlung begründet keinen Anspruch auf ihre Zahlung für die Zukunft.*

## Auch immer wieder aktuell: Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit

Es gilt: 5 Abs. 1 EntgFG = EFG

(1)  
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt nachdem es bereits mehrere landesarbeitsgerichtliche Urteile gab, so Landesarbeitsgericht Köln vom 14.09.2011 – 3 Sa 597/11 –, entschieden, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag anzufordern und dass dies weder einer Begründung noch eines Sachverhalts bedarf, der Anlass für ein missbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers gegeben hat. Denn § 5 Abs. 1 Satz. 3 lautet: s. o.

### *Praxistipp/Formulierungsvorschlag*

*Im Falle der Erkrankung ist Herr/Frau ... verpflichtet, am ersten Tag der bzw. nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.*

## **Auch oft falsch gemacht: Kombination Befristung mit Probezeitbefristung**

Wenn in einem Formulararbeitsvertrag der befristet nach dem TzBfG abgeschlossen wird, ohne drucktechnisch hervorgehobene Gestaltung eine Probezeitbefristung zusätzlich geregelt ist, so wird diese Kombination von Befristung mit Probezeitbefristung als intransparent nach

307 BGB angesehen, so hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 01.12.2011 – 2 Sa 478/11 – entschieden.

Die Verwendung eines Formulars, etwa heruntergeladen vom Formularportal „Formblitz“ kann daher mit Risiken behaftet sein.

Beispiel aus Formblitz:

**Vorsicht: äußerst fehlerträchtig und nicht praxistauglich:**

## **Befristeter Arbeitsvertrag nach TzBfG**

Zwischen

...

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

und

...

- im folgenden Arbeitnehmer genannt –

wird ein befristeter Arbeitsvertrag nach dem Teilzeit und  
Befristungsgesetz (TzBfG) vereinbart.



# 1 Vertragsabschluss

(1)

Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom ... bis ... als z. B. Melker/Tierpfleger nach TzBfG eingestellt.

(2)

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer vorhergehenden Kündigung bedarf.

(3)

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von ... Tagen zum Monatsende gekündigt werden.

## Exkurs:

Fallen bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrag

Es empfiehlt sich, in einem befristeten Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist zu vereinbaren.

Bei einer Probezeit:

622 Abs. 3 BGB

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

*Praxistipp/Formulierung:*

*Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.*

Ansonsten gilt bei befristeten Arbeitsverträgen, unbedingt eine Kündigungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Praxistipp/Formulierung:

### ***... Kündigung***

*Während der Laufzeit des Vertrages kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von z. B. vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.*

## Achtung:

14 Abs. 4 TzBfG, welcher lautet:

Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Daher ist unbedingt darauf zu achten, dass erst ein schriftlicher befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird, bevor der einzustellende Arbeitnehmer beschäftigt wird, da bei vorheriger Arbeitsaufnahme ohne dass ein von beiden Seiten unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag vorliegt, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wurde.

## Ausbildungskosten/Rückzahlungsvereinbarung

Grundsätzlich sind Vereinbarungen zulässig, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Um aber hier wieder keine so genannte **unangemessene Benachteiligung** des Arbeitnehmers im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB hervorzurufen, müssen die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Vertragsbindung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das richtet sich in erster Linie nach der Dauer der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme aber auch nach der Qualität der erworbenen Qualifikation.

Dazu hat das Bundesarbeitsgericht abhängig von der Fortbildungsdauer bzw. der Kostenübernahme in Monatsgehältern maximale Bindungszeiten in Monaten festgelegt:

Diese sehen wie folgt aus:

<b>Fortbildungsdauer in Monaten bzw. Kostenüber- nahme in Monatsgehältern</b>	<b>max. Bindungs- dauer in Monaten</b>
< 1	6
< 2	12
3 – 4	24
5 – 12	36
> 24	60

Praxistipp/Formulierungsvorschlag:

**Rückzahlungsvereinbarung**

1.

*Der Arbeitnehmer ... nimmt vom ... bis ... auf eigenen Wunsch an folgender Fortbildungsmaßnahme teil:*

.....

2.

*Die Teilnahme des Arbeitnehmers erfolgt im Interesse seiner Fort- und Weiterbildung.*

3.

*Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer von der Arbeit frei. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der Bezüge. Die Vergütung wird während der Freistellung nach den Regeln des EFZG berechnet.*

4.

*Der Arbeitgeber übernimmt sämtliche Kosten der Fortbildungsmaßnahme.*

5.

*Soweit Dritte Förderungsmittel gewähren, sind diese in Anspruch zu nehmen und auf die Leistungen des Arbeitgebers anzurechnen mit der Folge, dass insoweit der Kostenerstattungsanspruch des Arbeitnehmers entfällt.*



6.

*Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme empfangenen Bezüge und der von dem Arbeitgeber übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahme verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus einem Grund gekündigt wird, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Für jeden Monat der Beschäftigung nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme werden dem Arbeitnehmer 1/36 des gesamten Rückzahlungsbetrags erlassen.*

7.

*Keine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers besteht im Falle einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.*

*....., den ...*

*....., den ...*

*.....*

*.....*

## Ausschlussfristen

Nach nunmehr gefestigter Rechtsprechung kann für die Vereinbarung von Ausschlussfristen, das sind die Fristen innerhalb derer Ansprüche der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen sind, folgende Formulierung empfohlen werden:

### Praxistipp/Formulierungsbeispiel:

*Sämtliche Ansprüche der Parteien aus dem Anstellungsverhältnis sind binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei dem Grunde und der Höhe nach geltend zu machen, sofern der Anspruchsinhaber von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis hatte oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte haben müssen. Nach Ablauf dieser Frist ist der Anspruch ausgeschlossen.*

*Ausgenommen sind Ansprüche aus der Haftung für Schäden aus einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung einer Partei oder ihres gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen beruhen. Gleichermaßen ausgeschlossen sind Ansprüche aus der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Pflichtverletzung einer Partei oder ihres gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen beruhen.*

# Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

## Der kranke Arbeitnehmer

### 1. Urlaubsabgeltung bei langer Krankheit

Problematisch waren bisher immer die so genannten Langzeiterkrankten, die bereits aus der Entgeltfortzahlung heraus und bei den Sozialversicherungsträgern abgemeldet waren, also nicht mehr auf der Gehaltsliste standen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und noch Urlaubsansprüche geltend gemacht wurden. Insoweit war bislang eine Geltendmachung seitens des Arbeitnehmers innerhalb der geltenden Verjährungsfristen, das sind drei Jahre, möglich.

Nach mehreren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die nach der so genannten Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH ergangen sind, wird jetzt von der höchstrichterlichen Rechtsprechung überwiegend bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis ein automatischer Verfall der Urlaubsabgeltungsansprüche bei lang andauernder Erkrankung nach 15 Monaten angesehen; vgl. z. B. LAG Baden-Württemberg vom 21.12.2011 – 10 Sa 19/11 -.

## (Beendigungs-) Kündigung

Formelle Voraussetzungen:

- deutliche und zweifelsfreie einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Schriftform; elektronische Form ist ausgeschlossen (auch Fax oder Telefax nicht ausreichend), 126 Abs. 1 BGB:  
Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigter Handzeichen unterzeichnet werden.  
Das heißt: eigenhändige Unterschrift des Ausstellers mit ausgeschriebenen Namen.

- bei Ausspruch einer Kündigung durch einen Vertreter kann dieser mit eigenem Namen unterzeichnen, wenn sich die Vertreterstellung aus der beigelegten Vollmachtsurkunde ergibt
- nicht erforderlich: Angabe eines Kündigungsgrundes (**weniger ist mehr**), Ausnahme Berufsbildungsverhältnis und Mutterschutzkündigung
- nicht erforderlich ist das Nennen des Ablaufs der Kündigungsfrist; es reicht aus: „Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt“
- wirksam mit Zugang, bei Anwesenden durch Übergabe der Kündigung, bei Abwesenden dann, wenn üblicherweise mit der Kenntnisnahme zu rechnen ist



- sicherster Weg: Zustellung der Kündigung durch einen namentlich zu benennenden Boten aber auch Einwurf-Einschreiben, wenn der Postmitarbeiter, der Datum und Uhrzeit des Einwurfs dokumentiert hat auch als Zeuge gegebenenfalls gehört werden kann
- Einwurf in den Briefkasten bedeutet, Zugang am nächsten Tag, das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub oder im Krankenhaus oder zur Kur ist
- auch eine Kündigung zur Unzeit, etwa Heiligabend, ist wirksam zugestellt
- kündigungsberechtigt ist der Arbeitgeber:  
Also der gesetzliche Vertreter durch einen Bevollmächtigten nur dann, wenn mit der Kündigung eine Vollmachtsurkunde im Original vorgelegt wird

- Personalabteilungsleiter, Prokurist mit Einzelprokura bzw. wenn einer Person ausdrücklich Außenvollmacht etwa durch Aushang am „Schwarzen Brett“ erteilt wurde
- Kündigungsfristen siehe 622 BGB  
Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, 622 Abs. 1 BGB.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat,
- 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate,
- 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate,
- 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate,
- 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate,
- 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate,
- 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

- drei Kündigungsarten:

**1. betriebsbedingt**

**2. verhaltensbedingt**

**3. personenbedingt (z. B. Krankheit)**

- Bei betriebsbedingter Kündigung ist neben dem Wegfall des Arbeitsplatzes zu beachten, dass bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes die Sozialauswahl gewahrt werden muss. Zu empfehlen ist dann ein Punkteschema nach der Rechtsprechung anzuwenden:

**BAG**  
**Urt. v. 12.3.09-**  
**2 AZR 418/07**

**LAG Baden-Württ.,**  
**Urt. v. 25.3.11-**  
**18 Sa 77/10**

---

<b>Betriebs- zugehörigkeit</b>	je Jahr: 2 Punkte (max. 59 Punkte)	bis zu 10 Jahren: 1 Punkt ab 11. Jahr: 2 Punkte
<b>Lebensalter</b>	je Jahr: 1 Punkt	1 Punkt
<b>Unterhalts- pflichten</b>	je unterhaltsberechtigtes Kind: 10 Punkte	
<b>Unterhalts- pflichten</b>	je unterhaltsberechtigter Person: 5 Punkte	4 Punkte
<b>Schwerbe- hinderung mit Grad &gt; 50</b>	10 Punkte	4 Punkte je weitere 10 Grad: 1 Punkt

---

## Praxistipp/Formulierung:

*An Herrn/Frau ...*

*Sehr geehrte(r) Herr/Frau ...,*

*wir kündigen Ihnen das Arbeitsverhältnis zum nächstzulässigen Termin, das ist nach unseren Berechnungen der ...*

### **Gegebenenfalls:**

*Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist steht Ihnen für das Jahr ... ein Resturlaub in Höhe von ... Tagen zu. Diesen Urlaub erteilen wir Ihnen in der Kündigungsfrist. Sie müssen daher am ... das letzte Mal zur Arbeitsleistung im Betrieb erscheinen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Unterschrift*

## Achtung:

Bei einer verhaltensbedingter Kündigung ist vorher unbedingt eine Abmahnung auszusprechen, es sei denn es handelt sich um ein sehr schweres Fehlverhalten, wie etwa das Begehen eines Vermögensdeliktes zum Nachteil des Arbeitgebers mit einem nicht unerheblichen Schaden.

Eine Abmahnung ist also dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennen konnte, dass eine Hinnahme dieses Verhaltens durch den Arbeitgeber von vorn herein offensichtlich ausgeschlossen war.

Vorsicht: Bei häufigen Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen. Denn wenn die angedrohte Kündigung nach zahlreichen Abmahnungen immer noch nicht ausgesprochen wird, so schwächt dies die Warnfunktion der Abmahnung derart, dass vor einer Kündigung eine besonders eindringliche, letzte Abmahnung ausgesprochen werden muss.

Abmahnungsberechtigt sind alle Mitarbeiter, die gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt sind.

Wesentliche Bestandteile der Abmahnung:

- die konkrete Mitteilung der die Pflichtwidrigkeit begründenden Tatsachen,
- die Aufforderung, das pflichtwidrige Verhalten einzustellen bzw. das pflichtwidrige Verhalten oder auch ein vergleichbares Verhalten nicht zu wiederholen, sowie
- die Ankündigung, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfalle mit einer Kündigung rechnen muss.

Gerechtfertigt ist die verhaltensbedingte Kündigung dann, wenn sich der Kündigungsgrund nach Ausspruch der Abmahnung ereignet hat und eine gleichartige, muss nicht identisch sein, Pflichtverletzung darstellt.

## Praxistipp/Formulierungshilfe:

*Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...,*

*leider sehen wir uns gezwungen, Sie aus folgendem Grund abzumahnern: Sie haben am ... zu Ihrem Kollegen ... gesagt, „du dummer ...“.*

**oder**

*Sie sind am ... zum wiederholten Male ohne triftigen Grund zu spät zur Arbeit erschienen, nämlich erst um ... Uhr statt um ... Uhr.*



## **oder**

*Sie haben wiederholt wegen mangelnder Sorgfalt fehlerhafte Arbeit geleistet. Am ... und am ... waren von den von Ihnen zu bearbeitenden Produktionsteilen ... Teile unbrauchbar.*

*Dadurch haben Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich verletzt.*

*Wir fordern Sie auf, künftig beleidigende Äußerungen, wie oben angeführt, oder ähnlicher Art zu unterlassen/pünktlich zur Arbeit zu erscheinen/Ihre Arbeit sorgfältig zu leisten.*

*Sollte sich eine vergleichbare Pflichtverletzung wiederholen, müssen Sie mit einer Kündigung rechnen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

...

*Ort, Datum*

...

*Unterschrift des Arbeitgebers*

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

[www.rechtsanwaelte-korth-wortmann.de](http://www.rechtsanwaelte-korth-wortmann.de)